



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Ética profesional y toma de decisiones en los trabajadores de la
Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín – 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORAS:

Chávez Vásquez, Diana Janeth (orcid.org/0000-0002-8718-5583)
Valles Mendoza, Lleny (orcid.org/0000-0002-3768-9556)

ASESORA:

Dra. Rojas Romero, Karin Corina (orcid.org/0000-0002-6867-0778)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ
2022

Dedicatoria

A nuestros padres Robespierre Valles, Lucy Mendoza, Rosa Vásquez y Bartolo Chávez, por apoyarnos en cada paso que damos, son ellos quienes nos dieron grandes enseñanzas y nos ayudaron a llegar hasta aquí para cumplir este sueño alcanzado.

Agradecimiento

A nuestra docente, Dra. Karin Corina Rojas Romero, por ser parte de este proceso integral de formación, a nuestros amigos quienes día a día nos han demostrado su apoyo incondicional con palabras y acciones de aliento. Todos aquellos que estuvieron presentes durante la realización de nuestro proyecto de investigación, inspirándonos a seguir adelante.

Índice de contenidos

| | |
|---|-----|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | 4 |
| Índice de tablas | 5 |
| Índice de gráficos y figuras | 5 |
| Resumen | 6 |
| Abstract | 7 |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 5 |
| III. METODOLOGÍA | 14 |
| 3.1. Tipo y diseño de Investigación | 14 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 15 |
| 3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis | 16 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 17 |
| 3.5 Procedimiento | 18 |
| 3.6 Método de análisis de datos | 19 |
| 3.7 Aspectos éticos | 19 |
| IV. RESULTADOS | 21 |
| V. DISCUSIÓN | 35 |
| VI. CONCLUSIONES | 39 |
| VII. RECOMENDACIONES | 40 |
| REFERENCIAS | 41 |
| ANEXOS | 48 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Estructura de los instrumentos | 17 |
| Tabla 2 Confiabilidad | 18 |
| Tabla 3 <i>Descriptiva de la variable ética profesional</i> | 21 |
| Tabla 4 <i>Descriptiva de la variable toma de decisiones</i> | 22 |
| Tabla 5 <i>Descripción de la dimensión análisis del problema</i> | 23 |
| Tabla 6 <i>Descripción de la dimensión decisión del problema</i> | 24 |
| Tabla 7 <i>Descripción de la dimensión soluciones alternativas a los problemas</i> | 25 |
| Tabla 8 <i>Cruce de variables entre ética profesional y toma de decisiones</i> | 26 |
| Tabla 9 <i>Cruce de variables entre ética profesional y análisis del problema</i> | 27 |
| Tabla 10 <i>Cruce de variables entre ética profesional y decisión del problema</i> | 28 |
| Tabla 11 <i>Cruce de variables entre ética profesional y soluciones alternativas a los problemas</i> | 29 |
| Tabla 12 <i>Prueba de normalidad de Shapiro Wilk</i> | 30 |
| Tabla 13 <i>Prueba de hipótesis general</i> | 31 |
| Tabla 14 <i>Prueba de hipótesis específica 1</i> | 32 |
| Tabla 15 <i>Prueba de hipótesis específica 2</i> | 33 |
| Tabla 16 <i>Prueba de hipótesis específica 3.</i> | 34 |

Índice de gráficos y figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1 <i>Descriptiva de la variable ética profesional</i> | 21 |
| Figura 2 <i>Descriptiva de la variable toma de decisiones</i> | 22 |
| Figura 3 <i>Descriptiva de la dimensión análisis de problema</i> | 23 |
| Figura 4 <i>Descriptiva de la dimensión decisión del problema</i> | 24 |
| Figura 5 <i>Descriptiva de la dimensión soluciones alternativas a los problemas</i> | 25 |
| Figura 6 <i>Cruce de variables entre ética profesional y toma de decisiones</i> | 26 |
| Figura 7 <i>Cruce de variables entre ética profesional y análisis del problema</i> | 27 |
| Figura 8 <i>Cruce de variables entre ética profesional y decisión del problema</i> | 28 |
| Figura 9 <i>Cruce de variables entre ética profesional y soluciones alternativas a los problemas</i> | 29 |

Resumen

El estudio planteó como objetivo general determinar la relación que existe entre la ética profesional y la toma de decisiones en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín, 2022. Asimismo, la investigación fue de tipo aplicada, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal, descriptivo – correlacional. La muestra estuvo integrada por 36 colaboradores y el instrumento empleado fue el cuestionario. Los resultados indicaron que existe relación significativa entre la ética profesional y la decisión del problema, análisis del problema, soluciones alternativas, cuya significancia fue de 0.001. Conclusión: Existe relación significativa entre la ética profesional y la toma de decisiones porque el nivel de significancia de Rho de Spearman obtenido fue de 0.877, considerada como una correlación positiva muy fuerte y una significancia bilateral de $0.001 < 0.05$, permitiendo aceptar la hipótesis alterna, en la cual la ética profesional se relaciona significativamente con la toma de decisiones en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión.

Palabras clave: Ética profesional, toma de decisión, soluciones alternativas.

Abstract

The general objective of the study was to determine the relationship between professional ethics and decision making in the workers of the District Municipality of San Hilarion, San Martin, 2022. Likewise, the research was applied, with a quantitative approach, non-experimental design, cross-sectional, descriptive-correlational. The sample consisted of 36 collaborators and the instrument used was the questionnaire. The results indicated that there is a significant relationship between professional ethics and the decision of the problem, problem analysis, alternative solutions, whose significance was 0.001. Conclusion: There is a significant relationship between professional ethics and decision making because the level of significance of Spearman's Rho obtained was 0.877, considered as a very strong positive correlation and a bilateral significance of $0.001 < 0.05$, allowing the acceptance of the alternative hypothesis, in which professional ethics is significantly related to decision making in the workers of the District Municipality of San Hilarion.

Keywords: Ethics professional, decision making, alternative solutions.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad se observa una alarmante preocupación por el aumento de actos delictivos como también la corrupción, en cuanto al servicio público hace referencia a las acciones que se reflejan los productos o resultados obtenidos y la eficiencia de cada decisión tomada con la finalidad de cumplir con las metas esperadas por las instituciones.

De igual manera Lindor (2020) menciona que aproximadamente un 99% de del sector público en el país de Haití carecen de ética al momento de realizar los procesos de selección y contratar personal, reflejando que la corrupción y nepotismo son obstáculos para una contratación democrática; por otro lado, el 83% de las entidades públicas en la ciudad de México no cuentan con reglamentos ni manuales las cuales orientan y sancionan al personal corrupto. Mientras tanto, el 79% de las entidades públicas en América Latina muestran ausencia de profesionalidad como también de integridad pública, creando desconfianza de la ciudadanía hacía la administración pública en los procesos que realizan. Cabe señalar que, uno de los países con mayores índices de corrupción (64%), es el Caribe, sus constantes actos de corrupción administrativa por parte de sus funcionarios públicos han limitado un crecimiento eficiente, además de la reducción de la integridad institucional, donde no existe toma de decisión que aporten en la contribución y construcción de una sociedad que brinde mayores y mejores oportunidades evidenciado en el mejorando del servicio público y el desarrollo del mismo.

Por tanto, Vergel et al. (2021) refiere que los casos como de Singapur, Canadá, Corea del Sur y Finlandia, socializan y respetan los principios y valores establecidos en sus manuales de ética, dado que cuentan con profesionales eficientes, asimismo, esto genera o favorece estabilidad laboral y económica, que a su vez proporciona oportunidades en general y ofrece mejora en calidad de vida, esto se debe porque poseen salarios justos, y son los más altos a nivel mundial.

En cuanto a actos de corrupción, el Perú ocupa el tercer lugar, esto se debe a la existencia de funcionarios de los distintos gobiernos como también en los actores sociales; es decir, 47% el representante electo y la Policía, 26% en líderes

religiosos, 43% los gobiernos locales, 37% Oficina Nacional y el 36% en directores y funcionarios públicos (Cruz y Diaz 2021).

Según Diaz (2018), menciona que un 92% de las instituciones se encuentran en proceso de investigación debido a la presencia de corrupción (peculado, malversación y colusión), los implicados muestran bajo nivel de conocimientos respecto a la reglas y políticas institucionales. Jiménez (2018) menciona que debe existir una tasación de ética profesional y los principales valores a través de formación o capacitaciones continuas, con esto se lograra mejorar la administración pública, Por otro lado, Cáceres (2018) sostiene que la buena toma de decisiones inicia desde la competitividad, que demuestren transparencia y practiquen los principios como la lealtad, imparcialidad, honradez y legalidad.

En la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín, se evidencia que los funcionarios públicos no disponen de capacitación sobre ética profesional, asimismo el proceso de selección como de contratación se realizan de manera liberada e injusta en un aproximado de 45% ocasionando dificultad al momento de ejecutar los procesos, de igual forma se expresa la falta de lineamientos y reglas institucionales manifestándose que un 53% de los funcionarios no poseen con los valores, principios y características requeridas para ocupar los perfiles solicitados. Desde otra perspectiva, se han presentado reclamos continuos por parte de los pobladores locales quienes se muestran inherentes a la inadecuada atención que reciben, además el 39% de la evidente informalidad y la corrupción que dispone la institución, de igual manera la ausencia de las capacitaciones que retroalimmente al profesional en relación con el código de ética las cuales dificultan el cumplimiento de sus respectivas funciones originando problemas en la gestión pública. Es así que el estudio demuestra viabilidad para su ejecución, buscando brindar conocimientos sobre la ética profesional y la correcta toma de decisión, con el objetivo de establecer actos para su efectividad.

De acuerdo a la problemática encontrada, el problema general es el siguiente: ¿Cuál es la relación entre la ética profesional y la toma de decisiones en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín, 2022?, los problemas específicos son: ¿Qué relación existe entre la ética profesional y el análisis del problema en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San

Hilarión, San Martín, 2022?, ¿Qué relación existe entre la ética profesional y la decisión del problema en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín, 2022?, ¿Qué relación existe entre la ética profesional y las soluciones alternativas a los problemas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín, 2022?

El presente trabajo de investigación se justifica por las siguientes razones: justificación por conveniencia; el estudio ha servido para mostrar la relación que existe entre ambas variables del estudio planteado. La justificación por relevancia social se presenta porque el estudio va a contribuir a la sociedad evidenciando las deficiencias encontradas de esta manera se beneficiará a las entidades tanto del sector público como sector privado a través de los resultados expuestos.

Por justificación práctica debido que el estudio brindará a la institución demostrar las falencias para que de esta manera la gerencia pueda establecer soluciones y acciones correctivas que mejore la institución, dando a conocer la importancia de la ética profesional dentro de una organización puesto que ello se relaciona de manera directa con la toma de decisión en cada función que realiza el trabajador buscando su óptimo desempeño (Rivero 2018).

La justificación teórica debido a la ampliación y retroalimentación que permite la comprensión de distintos autores mediante el estudio realizado de la ética profesional la cual hace referencia a los valores para desarrollar una actividad y lo relevante que es para tomar decisión expuesta por la Comisión de Alto Nivel de Corrupción (2016). Finalmente posee justificación metodológica puesto que la investigación logró diseñar instrumentos a utilizar los cuales permitieron coleccionar los datos para la ejecución del estudio logrando la obtención de los resultados.

Por objetivo general del estudio tenemos: determinar la relación que existe entre la ética profesional y la toma de decisiones en los trabajadores de la Municipalidad. Asimismo los objetivos específicos: (a) Determinar la relación que existe entre la ética profesional y el análisis del problema en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín, 2022; (b) Determinar la relación que existe entre la ética profesional y la decisión del problema en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín, 2022; (d) Determinar la relación que existe entre la ética profesional y las soluciones alternativas a los

problemas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín, 2022.

Como hipótesis general respondiendo al problema general tenemos: H_0 : La relación entre la ética profesional y la toma de decisiones en los trabajadores de la Municipalidad, es significativa. A continuación, las hipótesis específicas: (H1). Existe relación entre la ética profesional y el análisis del problema en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín, 2022; (H2). Existe relación entre la ética profesional y la decisión del problema en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín, 2022; (H3). Existe relación entre la ética profesional y las soluciones alternativas a los problemas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Con el objetivo de sustentar teóricamente al estudio, manifestamos distintas investigaciones que guardan relación con el tema objeto de estudio, es así que desde un contexto a nivel local López et al. (2022) expresan sobre la relación existente del diseño organizacional con la delegación de decisión en una organización no lucrativa ubicada en la ciudad de Tarapoto, el tipo de investigación fue básica con diseño “no experimental”. Al mismo tiempo tuvo una muestra con un total de 36 colaboradores cuyo instrumento aplicado fue el cuestionario mediante el cual permitió la recolección de datos. Concluyendo que el diseño organizacional muestra un grado de aceptación de nivel medio, asimismo el 87% indicaron que el nivel de la toma de decisión es moderado, existiendo relación entre ambas variables a casusa que se logró obtener una sig. =0,000; además de una correlación la cual es positiva y moderada de Pearson con $r=0,410$; dando a conocer que poseer con un correcto y optimo diseño organizacional, éste contribuirá para tomar mejores decisiones.

De igual manera, Rodríguez y Delgado (2020) en su investigación plantearon una propuesta administrativa de RRHH las cuales mejoren la ética profesional en el sector público, la investigación de tipo básica con el diseño no – experimental donde emplearon un cuestionario mediante la cual hubo recopilación de informaciones relevantes. Conclusión; la gestión de RRHH en las compañías presentan un nivel medio con 45%; por otro lado, expresan que un 36% refieren que la ética profesional es baja, también mencionan lo que es importante recalcar que los servicios que prestan las instituciones públicas deberán tener confiabilidad de esta forma mejorar y satisfacer la necesidad de la ciudadanía.

Desde el ámbito nacional señalado por Morales (2019) su estudio estableció la incidencia del código de ética en las distintas actividades de la gestión pública en Apurímac, el tipo de estudio desarrollado fue básica, de diseño no - experimental descriptivo y correlacional. Se tuvo como muestra a 132 colaboradores a los mismos que se les aplicó un cuestionario como instrumento. Conclusión el 4.5% de los participantes indicaron que siempre suelen aplicar el código de ética, mientras que el 43.2% manifiestan que casi nunca hacen uso de ello. En efecto existe relación alta y positiva con una sig.=,00 y la correlación Rho Spearman de $r= 0,899$;

demostrando así relación de las dimensiones de principios éticos con la variable administración pública puesto que la sig. obtenida fue $=,00$; y $r=0,878$. De igual manera se obtuvo una sig. de $=,00$; y $r=0,927$; demostrando correlación entre el deber ético y la variable señalada, alcanzando una sig. de $=,00$; $r= 0,898$ haciendo referencia que existe relación entre prohibiciones éticas de los funcionarios del estado y la gerencia del sector público.

Del mismo modo, Zeledón y Aguilar (2020) muestran en su investigación la recepción de los docentes sobre el tema “ética profesional” y docencia en centro de estudio superior, con un estudio de tipología básica y de diseño no – experimental, teniendo de muestra 147 maestros, los cuales fueron fundamentales para aplicar el instrumento denominado cuestionario. Concluyendo que es importante practicar y trabajar frecuentemente con honestidad revelaron el 69.4% de los participantes; por otra parte el 27.2% manifiestan que debería ser el valor de la integridad, el 70.1% confiesan lo relevante que es capacitar a los docentes sobre “ética profesional”, 49% de estos recomiendan implementar materiales con la finalidad de incorporar la ética profesional dentro de las entidades y finalmente el 37.4% deben poseer estrategias que brinde conocimiento sobre este tema importante.

Quispe (2021) en su investigación determinó la asociación entre gestión estratégica y la toma de decisión en una Municipalidad de Cusco, asimismo el estudio presentó una tipología básica, así también expresó que el diseño fue no - experimental, fueron partícipes 32 trabajadores de la municipalidad, quienes fueron partícipes del cuestionario aplicado y mediante los cuales se logró recolectar la información requerida para ejecución del estudio. De esta manera concluye que el nivel de la gestión estratégica tiene un 50%; por tanto, la toma de decisión puesto que presenta límite se obtuvo un 56.3% y de acuerdo a la sig. 0.000 expresa relación entre las variables con una correlación de:0,872. Asimismo, existe asociación de las ambas dimensiones con una sig. lograda de 0,000 y correlación de “planificación” de: 0,729; “organización” de: 0,738 y “dirección” 0,766.

Asimismo, a nivel internacional Caffarena (2020) manifiesta en su estudio analizar la relación que existe entre toma de decisiones y transparencia institucional, la investigación se llevó a cabo con una tipología “aplicada”, en la misma que se aplicó un diseño no experimental, debido a ello el estudio fue

conformado por 53 trabajadores del sector público, siendo el cuestionario el instrumento establecido para la respectiva obtención de datos. En conclusión: la toma de decisión se estima como actos las cuales buscan conseguir resultados esperados, es así que se logró conseguir un 41% de nivel regular, en cambio con respecto a la transparencia se obtuvo un 39% de nivel bajo. Y finalmente el grado de correlación fue de (0,891) expresando una correlación muy fuerte y positiva.

Por otro lado, Terziev et al. (2020) señalan en su investigación titulada “el papel de la ética profesional y las decisiones en las instituciones públicas”, con un estudio descriptivo – correlacional - no experimental, su muestra fue constituida por 83 trabajadores de una institución pública quienes fueron partícipes del cuestionario aplicado. Concluyendo que es importante conocer las diferentes contradicciones morales y la ética de la productividad como el imperativo social. Alcanzando un 38% (nivel medio) sobre la ética y la toma de decisión que logró un 35% (nivel bajo), existiendo correlación entre las variables establecidas puesto que la sig. alcanzada fue de (0,000) con una correlación de alta y positiva con 0.719.

De igual manera Ibarra (2020) refiere en su estudio que analizó sobre la ética profesional desde el aspecto sociológico y fisiológico en la ciudad de México, la investigación fue básica en relación a la tipología y de diseño no-experimental, tendiendo como muestra artículos científicos y como instrumento respectivo denominado guía de análisis documental. En conclusión: se consiguió un 51% que expresa nivel medio sobre la ética y filosóficamente hablando se consideró aspectos importantes las cuales deben ser comprendidas de esta manera realizar un análisis de los profesionales modernos.

Al igual que Mauri-Ríos et al. (2020) expresan que su estudio analizó sobre la ética de profesionales ante los gobiernos españoles, es así que el estudio posee una tipología cuantitativa y diseño “no experimental”; además tuvo como muestra a 67 profesionales en periodismo con su respectivo cuestionario. Concluyendo que el 90.4% expresan que no son capacitados sobre la ética en los profesionales, 46.2% de estos revelan que requieren implementar estrategias para mejorar las gestiones de manera correcta y cumplir con las actividades.

Asimismo, Mota (2020) expresa en su estudio sobre la toma de decisión en las instituciones de Venezuela, la investigación analítica y diseño no-experimental

constituida por 85 artículos de investigación y se recopiló información a través del análisis documental. Conclusión el 57% de los reportes revelaron que en las instituciones la toma de decisión se realiza de manera ineficiente, observando así dificultad al momento de identificar los problemas que podrían estar presente en la institución, por ello en las compañías inteligentes no es una tarea fácil tomar una decisión puesto que esta acción requiere de conocimientos de esta manera brindar soluciones asertivamente el problema identificado.

Con la finalidad de conceptualizar y dar a conocer algunos aspectos teóricos que poseen vínculo con las variables objeto de estudio: la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción (2016) manifiesta que la ética profesional es aquel conjunto de normas como de valores las cuales deben ser regidas; además de ser aplicadas directamente en el trabajo. De igual forma Stephen (2019) refieren que son valores las cuales buscan el mejoramiento al desarrollar una actividad, por tanto, Sherpa (2018) expresa que es el encargado de la evaluación de pautas para ser regidas en el centro laboral y finalmente Rodríguez (2020) alude que es el encargado de estudiar cada uno de los comportamientos las cuales están bajo normas y contribuye a contar con una buena armonía

Del mismo modo Shapira (2020) expresan en su investigación la importancia que tiene priorizar valores de esta manera existirá el respeto hacia la ética profesional y esto se lleva a cabo al momento de cumplir las normas y reglas establecidas promoviendo de esta manera la armonía. Respetar los valores fomenta a contribuir con la igualdad, así lo expresa Álvarez y Suárez (2022) por el papel fundamental que tiene puesto que repercute en la vida de otras personas siendo primordial la honestidad y la justicia. Por otro lado, Guney (2019) revela que la ética profesional crea una sociedad armoniosa mejorando el clima organizacional donde están beneficiados todos los miembros practicando los valores establecidos.

En relación a las características Piedra (2019) refiere que estos actos están reflejados en los valores sea de un profesional o una institución; asimismo, Ghasemzadeh y Esmaeili (2018) recalcan que tanto las instituciones como los profesionales tienen a disposición el “código de ética” donde se encuentran detallados las acciones y actitudes anheladas como también las no deseadas. Asadi et al. (2020) indica que establecen derechos como deberes al ejercer una

profesión los cuales deben cumplirse y si existiera una situación donde el profesional sabe que no es conveniente o está en contra de la ética, este ser no debería estar obligado a realizarlo.

Para evaluar la variable ética profesional, se emplea la estructura de la Comisión de Alto Nivel Anticorrupción, (2016):

Principios éticos: Criterios fundamentales que los integrantes de una organización deberían tener en consideración, de esta manera saber que acciones tomar ante las distintas situaciones que el profesional afronta. Son reglas las cuales contribuyen en la orientación del actuar de la persona como una guía estableciendo lo correcto o lo incorrecto (Comisión de Alto Nivel Anticorrupción, 2016).

Los principios importantes son:

(a) Respeto; ajusta las conductas poniendo en práctica el respeto garantizándose en cada proceso de la toma de decisión y procesos administrativos. (b) Integridad; refiere a la honradez que cada profesional debe poseer para lograr satisfacer intereses sin aprovecharse de la situación en la que se encuentre. (c) Idoneidad; desarrollo de la actitud táctica, además de legal como moral al momento de ejecutar o realizar su labor, este principio es una “condición” para acceder y realizar actividades sector público (Comisión de Alto Nivel Anticorrupción, 2016).

Comportamiento profesional: establecen las condiciones del trabajador para relacionarse a su entorno de trabajo, de esta manera realizar y cumplir con sus responsabilidades correctamente practicando los valores y por tanto tener las actitudes necesarias y están orientadas a buscar competitividad asegurando la estabilidad y la persistencia de una sociedad. Los indicadores son: (a) Eficiencia; proporciona calidad en cada una de sus actividades a cargo, logrando la obtención de capacitación sólida y de forma permanente, el funcionario posee permanente disposición para cumplir con sus actividades, proporcionando a cada uno lo que corresponda, actúa con equidad en su relación con los demás dentro del gobierno y con los ciudadanos., (b) Valores; son normas de ética que rige el comportamiento del funcionario en todo el proceso de sus actividades con miras de beneficiar a la institución donde labora., (c) Competencias; son las habilidades adquiridas por el colaborador en función a los años de experiencia, este elemento es fundamental

para el desarrollo de los objetivos institucionales (Comisión de Alto Nivel Anticorrupción, 2016).

Prohibiciones éticas: se entiende como las prohibiciones señaladas por la organización, las cuales podrían tener sanciones o ser inhabilitados además de dejar de pertenecer a la institución por violación de leyes e incumplimiento de deberes, es importante recalcar que estos profesionales están al servicio del estado y tiene por finalidad lograr cumplir eficientemente el sistema del gobierno. A continuación, se revelan las siguientes prohibiciones: (a) Conflicto, los colaboradores deben mantener el orden, y evitar conflicto de intereses mediante ideas erróneas sobre la gestión de la administración pública., (b) Imparcialidad; mantiene y acepta hechos las cuales toma la decisión objetivamente sin tomar en cuenta su propio interés; es decir ser justos. (Comisión de Alto Nivel Anticorrupción, 2016).

Referente a la toma de decisiones, Barrutia et al. (2021) conceptualiza que son procesos que cada persona realiza al momento de elegir entre distintas alternativas, activándose automáticamente para resolver una situación; asimismo, Sadiya & Muhammad (2020) indican que es una acción la cual permite realizar una elección de varias opciones analizando y evaluando la situación al momento de tomar una decisión. Del mismo modo Belghiti et al. (2020) afirman que es determinar un hecho a través de procesos al realizar la toma de decisión. Así también Bujar et al. (2020) expresa que la toma de decisión consiste en solucionar distintos desafíos que enfrentamos tanto como persona y organización.

La importancia de la toma de decisión según Nazem & Malkawi (2018) exponen la relevancia que tiene porque permite lograr conseguir los propósitos dentro de un tiempo determinado, además de hacer uso de los recursos de manera correcta. Al igual que Panpatte & Takale (2019) indican que emplean un adecuado juicio, la toma de decisiones que valora y considera el problema relevante para escoger la mejor opción.

Las características presentadas de la toma de decisiones por Rodríguez y Pinto (2018) poseen un impacto relevante las cuales deben ser consideradas por el impacto que éste genera. Por otra parte, Mohammed et al. (2018) aluden que presentan periodicidad, refiriéndose a la toma de decisión que se realiza con

regularidad. Estos hechos son procesos las cuales son tomadas de manera individual o grupal.

Díez-Gómez et al. (2019) aseveran que existen muchos errores que cometen las organizaciones al momento de una toma de decisión, como la ausencia de metas y objetivos facilitando aumentar el riesgo de equivocarse en las decisiones a tomar, igualmente presenta falta de información pues sin ello no se podrá tomar una correcta decisión. En tanto Lantos (2021) establece que la indecisión causa incertidumbre y desconfianza lo cual genera una mala toma de decisión o en muchos casos no llegan a decidir, de igual manera la toma de decisión en muchos se realiza por influencia; es decir, decido algo solo porque mi círculo cercano lo hizo.

Barrutia et al. (2021), evalúa la variable toma de decisiones con el modelo siguiente:

Análisis del problema; consiste en la identificación del problema, búsqueda de los acontecimientos y clasificación. Es necesario clasificar los problemas que presenta la institución a fin de determinar quién será el encargado de tomar la decisión, asimismo, a quién recurrir para la consulta pertinente y quién debe ser instruido. Sin dicha clasificación, la institución podría correr el riesgo de ser imprecisa en relación con la toma de decisión, porque de este dependerá la efectividad de más actividades. Se encuentra constituido por los siguientes indicadores: (a) Identificación; para la determinación de soluciones es importante la identificación de los problemas mediante instrumentos de recolección, que brinden un panorama clara de la situación actual; (b) Descripción, En esta etapa, es sumamente necesario recopilar información que faciliten describir el problema de una manera más correcta y auténtica, complementada con técnicas de análisis de datos, la lluvia de ideas, el análisis de campos de fuerza o el análisis de palabras clave. La resolución del problema y la toma de decisiones empiezan con el reconocimiento que existe una situación que se desea resolver. (c) Causas, en esta etapa se establecen las causas que conllevaron la aparición de los problemas, a fin de definir las posibles soluciones que se adaptan a la situación. En esta etapa se logran identificar factores que exacerban el problema, clasificar las causas posibles y eliminar los efectos resultantes.

La decisión del problema; consiste en la indagación del problema que afecta de modo directo en los intereses de la entidad. Es necesario no emplear demasiado tiempo para la ejecución de esta actividad. De igual manera, se basa en una experiencia más que en el escrutinio. Se encuentra constituido por los siguientes indicadores: (a) Priorización: En esta etapa se priorizan los problemas con mayor riesgo para la sociedad, se estiman su impacto en la organización

(b) Decisión de la acción; toda decisión que sea eficaz deberá iniciar por una determinación, para poder ser por redactado, y tener claro cuál es el propósito que se busca alcanzar, sin este, es imposible tomar una decisión eficiente. Cuando se aplique la decisión, esta debe ser controlada y examinada en el momento correspondiente. En efecto, se definirá la comparación entre la realidad y previsión. No es posible conocer si la decisión tomada ha sido la más conveniente si no se lleva un control. (c) Programación, después de haber definido las causas de la aparición de los problemas se programan para la determinación de las posibles soluciones (Barrutia et al., 2021).

Soluciones alternativas; es importante tener a disposición una serie de alternativas que no solo se centre en minimizar el impacto que pudiesen presentar al final de todo el camino en la toma de decisiones, además se podría elegir otras opciones en caso de no realizar cosa alguna. En esta situación, el gerente principal debe ser consciente de determinar, si la situación lo requiere, de observar las alternativas por delante. Se encuentra constituido por los siguientes indicadores: (a) Estrategias; es posible crear posibles soluciones; por ello, las instituciones deben tener claridad sobre los objetivos al que desean llegar mediante una buena decisión. Por tanto, se debe recolectar información sobre estas. (b) Acciones de mejora; es preciso ponerla en circulación de modo adecuado, siguiendo el plan de trabajo que se encuentre establecido. Este requiere que se puedan establecer diversas disposiciones de seguimiento y evaluación que permita la aplicación de oportunas acciones al momento de identificar desviaciones. (c) Valoración de medidas: En esta etapa es importante valorar los resultados obtenidos para identificar el impacto de las estrategias aplicadas. Por lo tanto, es importante realizar el monitoreo de las soluciones que se han implementado para comprobar si están cumpliendo con su propósito. Esta etapa también consiste en evaluar las

alternativas que ya fueron generadas. Para ello, la entidad debe plantearse las siguientes interrogantes: Si es factible, si es satisfactoria o sobre el impacto que tendrá sobre los demás (Barrutia et al., 2021).

III. METODOLOGÍA

Hernández et al. (2018) muestra que el estudio comprende fases como lineamientos las cuales son necesarias para poder utilizar y desarrollar la investigación.

3.1. Tipo y diseño de Investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El estudio muestra un tipo de investigación aplicada y cuantitativo, de acuerdo con Arbaiza (2019) porque tiene por propósito revelar las deficiencias encontradas de esa manera brindar alternativas de posibles soluciones mediante los resultados que se obtuvieron, por otra parte, las hipótesis establecidas fueron objetos de estudio, de esta manera hubo recopilación de datos de los funcionarios de la Municipalidad antes mencionada, así brindar beneficios a la entidad.

El enfoque del estudio fue cuantitativo. Ñaupas et al. (2018) manifiesta que este tipo de enfoque recopila datos de naturaleza cuantitativa y se basa en la estadística, así también, siguen un procedimiento estructurado y las decisiones críticas acerca del método se toman antes de la recopilación de la información.

3.1.2. Diseño de la investigación

El estudio presenta un diseño no experimental, como alude Valderrama (2019) en vista que las variables del estudio no son manipuladas, basándose en la observación para luego realizar los análisis correspondientes.

De igual forma el estudio es de corte transversal, según lo señalado por Ñaupas et al. (2018) porque la recopilación de datos se llevó a cabo en un tiempo establecido a los trabajadores de la institución pública, Municipalidad Distrital de San Hilarión del presente año. Además, presenta un nivel descriptivo y correlacional, tal como sostiene Carrasco (2019) la investigación descriptiva busca recopilar características de un fenómeno objeto de estudio y correlacional debido a que mediante ella se establecerá el nivel de relación existente entre las variables estudiadas.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Ética profesional.

Definición conceptual: Es el conjunto de valores y normas, las cuales dirigen el accionar de los profesionales de acuerdo al sector al que pertenecen y se aplican en el ambiente laboral (Comisión de Alto Nivel Anticorrupción, 2016).

Definición operacional: Se evaluó a la variable por las siguientes dimensiones:

Principios éticos: Son criterios fundamentales al momento de tomar una decisión, de esta forma permite tomar acciones correctas ante las distintas situaciones al que el profesional se enfrenta.

Comportamiento profesional: Determina las condiciones del trabajador para relacionarse con su entorno laboral y realizar las funciones asignadas.

Prohibiciones éticas: son aquellas prohibiciones establecidas por la institución las cuales podrían ser sancionadas o inhabilitadas al incumplir o violar las leyes.

El instrumento realizado fue el cuestionario donde se mencionan los siguientes indicadores:

Indicadores: Respeto, Integridad, Idoneidad, Eficiencia, Valores, Competencias, Conflictos, Imparcialidad, Proselitismo.

La escala de medición fue: Ordinal

Variable 2: Toma de decisiones

Definición conceptual: Son procesos que cada persona realiza cuando tiene que hacer una elección, activándose automáticamente para dar solución a la situación (Barrutia et al., 2021).

Definición operacional: La siguiente variable fue evaluada por las dimensiones siguientes:

Análisis del problema: Consiste en la observación del problema, búsqueda y clasificación de los acontecimientos.

Decisión del problema: Consiste en la indagación del problema que afecta de modo directo en los intereses de la entidad.

Soluciones alternativas: Es importante tener a disposición una serie de alternativas que no solo se centre en minimizar el impacto que pudiesen presentar al final de todo el camino en la toma de decisiones.

A través del instrumento del cuestionario.

Indicadores: Identificación, Descripción, Causas, Priorización, Decidir la acción, Programación, Estrategias, Acciones de mejora, Valoraciones de medidas

La escala de medición fue: Ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

La población es aquel conjunto de individuos que presentan o tienen características similares objeto de estudio y de interés para el investigador Arbaiza (2019). En tal sentido la población fue constituida por 36 funcionarios de la institución pública- Municipalidad Distrital de San Hilarión, estos mismos corresponden a las áreas de: Gerencia (2), Secretaría (2), Gestión ambiental (9), Tesorería (2), Civil (2), Logística (2), Tránsito (3), Infraestructura (4), Imagen institucional (1), Omaped (2), ULE (3), Administración tributaria (1), Caja (1), Recursos humanos (1), CIAM (1)

Criterios de inclusión: Son considerados aquellos trabajadores que desempeñen funciones en la Municipalidad; además los que solo decidieron ser partícipes de manera voluntaria.

Criterios de exclusión: Aquellos trabajadores desempeñen funciones en la institución y aquellos que decidieron no participar de manera voluntaria.

Muestra: Carrasco (2019) expresa que la muestra es el sub conjunto de la población, enfocado en seleccionar participantes de los cuales será obtendrán los resultados. Es así que la muestra del estudio fue establecida por 36 funcionarios Municipalidad Distrital de San Hilarión.

Muestreo: El muestreo del presente estudio fue no probabilístico censal, tal como Otzen y Manterola (2017) el señala que este muestreo facilita tener acceso a los elementos de una población y censal debido que la muestra es menor a 100 de esta manera es posible considerar a todos los participantes.

Unidad de análisis: Un trabajador de la Municipalidad Distrital de San Hilarión.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Como técnica empleada fue la encuesta, como refiere Ñaupas et al. (2018), la técnica la cual proporciona información sobre las opiniones, las actitudes como también el comportamiento de una persona la cual es estudiada partiendo de una necesidad para comprobar la hipótesis planteada.

Instrumento: El instrumento que fue aplicado a los funcionarios hace referencia al cuestionario, tal como señala Valderrama (2019) alude que es una herramienta la cual facilita para la recolección de datos y se encuentra en un documento componiéndose de preguntas que se relacionan al tema de interés. Los instrumentos del estudio se estructuran de la siguiente manera:

Validez: Tal como señalan Hernández et al. (2018) la validación de los instrumentos se desarrolla bajo la prueba de veracidad de expertos especialistas en los temas estudiados, quienes estiman si los instrumentos acatan con los lineamientos necesarios para lograr obtener los resultados del estudio. Por esta razón, la investigación fue validada por los siguientes expertos:

Para validar los instrumentos de las variables, se ha tenido la opinión de la Dra. Lupe Esther Graus Cortez (metodóloga), Mg. Luis Torres Cabanillas (estadístico) y Lic. Yvette Cecilia Plasencia Mariños (metodóloga), quienes determinaron que el cuestionario de la ética profesional y toma de decisiones es “Aplicable” para ambos, es decir, los instrumentos fueron válidos para su posterior aplicación.

Confiabilidad: Para brindar fiabilidad a las interrogantes del instrumento, fue importante utilizar el alfa de Cronbach, permitiendo considerar fiabilidad que presentan ambas variables en función a los cuestionarios. Es por ello que Carrasco (2019) señala que el resultado para poder ser aceptado tendrá que ser mayor a (0.7).

Tabla 2
Confiabilidad

| Variable | Alfa de Cronbach | N de elementos |
|--------------------|-------------------------|-----------------------|
| Ética profesional | ,910 | 30 |
| Toma de decisiones | ,922 | 30 |

Nota: SPSS 27.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 2 se evidencia que existe un nivel de confiabilidad significativo con los instrumentos utilizados, es así que la variable ética profesional logró un Alfa de ,910; asimismo, la variable toma de decisiones obtuvo un Alfa de ,922; por lo tanto, indican que los instrumentos empleados cumplen con los criterios de confiabilidad esperados para ser aplicado en la presente investigación.

3.5 Procedimiento

Primero, la problemática ha sido identificada involucrando los temas del estudio donde se logró apreciar los problemas principales expuestos en Municipalidad, después se estableció la población quienes serían objeto del presente estudio, para luego a través de una carta se requirió la autorización como el permiso a la institución con la finalidad de ejecutar el estudio. Posteriormente, se ha construido el marco teórico y la metodología del estudio diseñándose los instrumentos acordes a las dimensiones con sus respectivos indicadores para ser validado. Luego de ello los instrumentos que fueron elaborados se aplicaron a los 36 funcionarios del municipio y por medio de este, se obtuvieron los datos correspondientes para responder a los objetivos propuestos.

Por último, al obtener información que brindó los cuestionarios, se procedió a colocar la información obtenida en la base de datos en una hoja de "Excel", para posteriormente ser colocada en un programa estadístico denominado SPSS VS 27 y a través del uso de la prueba de normalidad, se identificó la relación que existe los temas de la investigación. Señalando así los resultados y estos fueron expresados y presentados mediante tablas y figuras. Y para finalizar se realiza las conclusiones al igual que las recomendaciones.

3.6 Método de análisis de datos

En el trabajo corresponde a un método descriptivo porque se ha descrito el comportamiento de las variables a partir de la percepción que han tenido los colaboradores de la municipalidad, asimismo, los resultados fueron expuestos y tablas de frecuencias con los porcentajes correspondientes.

Asimismo, se ha desarrollado el método inferencial que tiene por finalidad analizar los resultados logrados del procesamiento de datos, para lo cual; fue necesario el uso del programa estadístico SPSS para reconocer la asociatividad entre las variables. Como primera actividad, se ha efectuado la prueba de normalidad, la cual ha sido validada por la prueba de S-W (Shapiro-Wilk) las cuales son muestras para menores a 50, y es empleada para determinar la prueba paramétrica o no paramétrica que comprueba las hipótesis planteadas en el estudio mediante la contrastación de la normalidad. En ese sentido, Valderrama (2019) señala que la prueba de Shapiro–Wilk se emplea para verificar la prueba de normalidad de un grupo de datos que conlleva fijar los estadígrafos para la comparación de las hipótesis.

Por consiguiente, el trabajo investigativo concluye en el cálculo del nivel de significancia y el coeficiente de correlación que conlleva a determinar las conclusiones.

3.7 Aspectos éticos

Para el presente estudio se tomó en cuenta los principios que serán mencionados a continuación:

La Beneficencia debido que el desarrollo permitió identificar las deficiencias que poseen los funcionarios de la Municipalidad de esta manera tomar acciones correctivas. Justicia, debido que los participantes del estudio han disfrutado de un trato igualitario sin indicios de discriminación. Autonomía debido a que los colaboradores participaron voluntariamente y la información que proporcionaron por medio de los cuestionarios fueron presentados de manera anónima, es decir, se ha limitado mostrar los datos personales de estos. No maleficencia, puesto que el desarrollo de esta investigación es únicamente con propósitos académicos, lo

cual, ha facilitado, realizar un diagnóstico interno de la institución conllevando a las mejoras pertinentes para su cambio.

Además, se ha considerado los lineamientos de fueron establecidos por la Universidad César Vallejo, igualmente las normas APA de la 7ma edición para su respectiva citas o referencias en cada aporte teórico como metodológico; por otro lado, con la finalidad de evitar plagio se empleó el software “turnitin” para estimar el nivel de similitud del trabajo investigativos. Demostrando bajo los parámetros establecidos que el estudio es confiable.

IV. RESULTADOS

Los datos recolectados en la investigación permitieron conocer cómo actúan cada una de las variables en el ambiente de estudio y como estas se encuentran en sus dimensiones analizadas.

4.1. Análisis descriptivo de las variables de estudio

Tabla 3

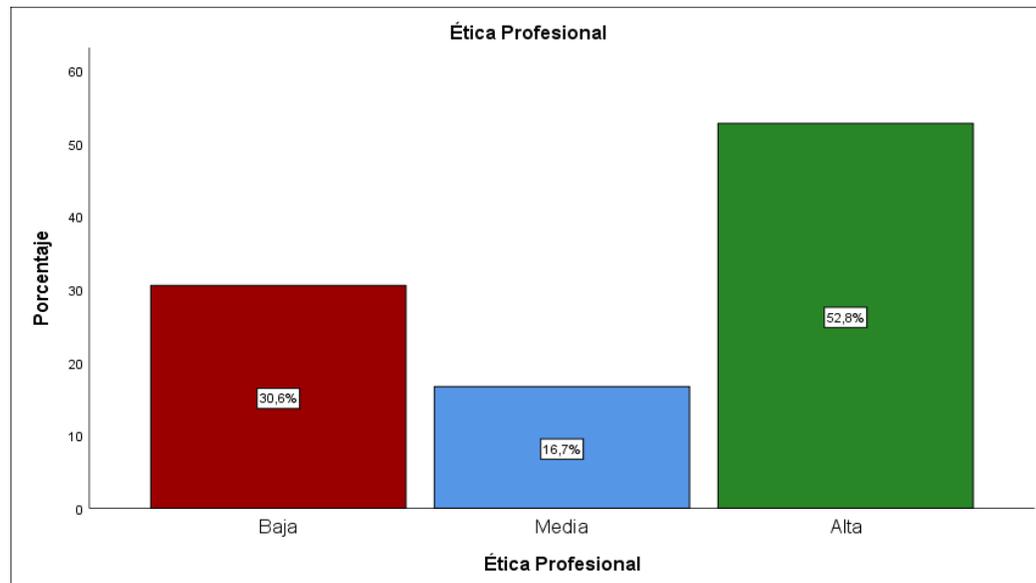
Descriptiva de la variable ética profesional

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido 1 Baja | 11 | 30,6 | 30,6 | 30,6 |
| 2 Media | 6 | 16,7 | 16,7 | 47,2 |
| 3 Alta | 19 | 52,8 | 52,8 | 100,0 |
| Total | 36 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín.

Figura 1

Descriptiva de la variable ética profesional



Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín.

Los resultados reflejados en la tabla 3 y figura 1, indican sobre la ética profesional en los trabajadores de la Municipalidad de San Hilarión, es baja en un 30.6%, el 16.7% indicaron que es media y el 52.8% sostuvo que es alta.

Tabla 4

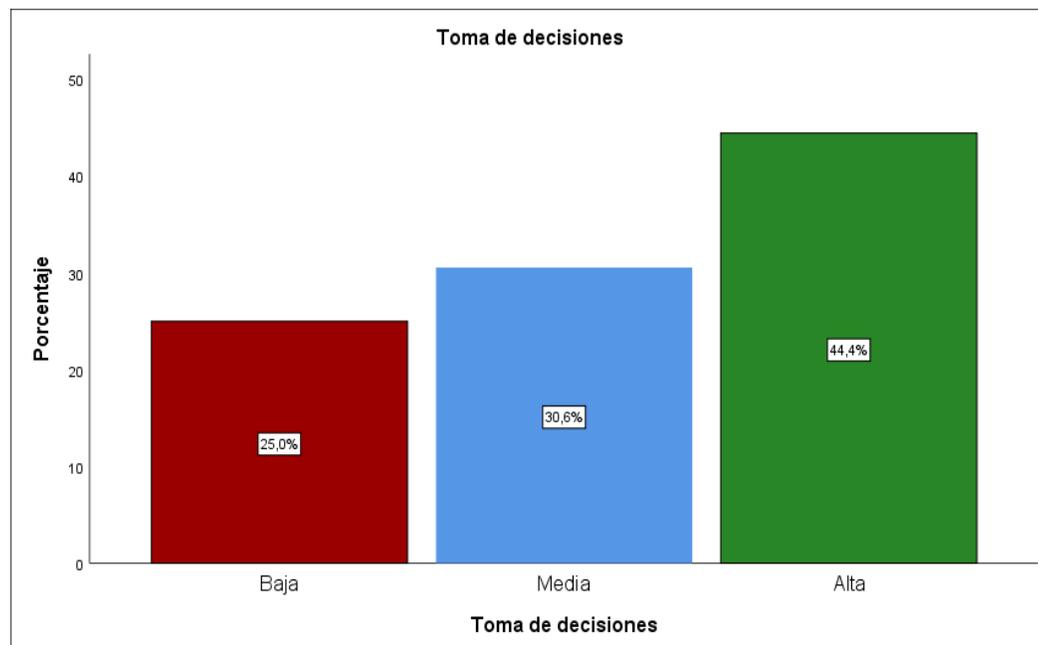
Descriptiva de la variable toma de decisiones

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | 1 Baja | 9 | 25,0 | 25,0 |
| | 2 Media | 11 | 30,6 | 55,6 |
| | 3 Alta | 16 | 44,4 | 100,0 |
| | Total | 36 | 100,0 | 100,0 |

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín

Figura 2

Descriptiva de la variable toma de decisiones



Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín

Los resultados reflejados en la tabla 4 y figura 2 manifiestan que la toma de decisiones en la municipalidad es baja en un 25%, asimismo, es media en un 30.6% y es alta en un 44.4% como señalan los colaboradores.

Tabla 5

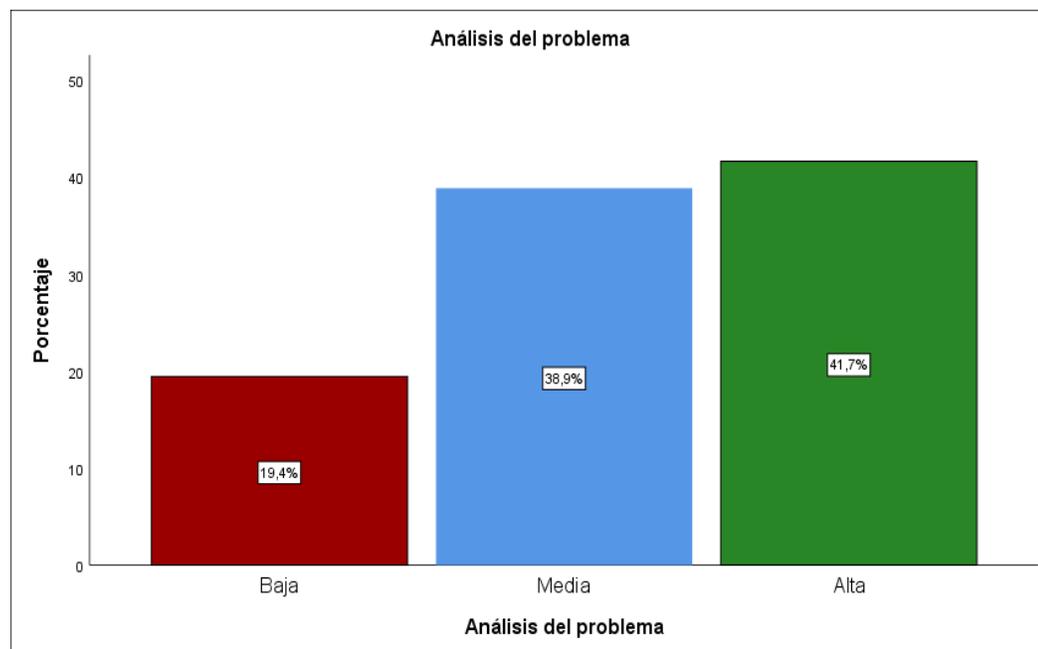
Descripción de la dimensión análisis del problema

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | 1 Baja | 7 | 19,4 | 19,4 |
| | 2 Media | 14 | 38,9 | 58,3 |
| | 3 Alta | 15 | 41,7 | 100,0 |
| | Total | 36 | 100,0 | 100,0 |

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín

Figura 3

Descriptiva de la dimensión análisis de problema



Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín

Los resultados reflejados en la tabla 5 y figura 3 indican que en función a la dimensión análisis de problema, el 19.4% de los trabajadores sostuvo que es baja, el 38.9% ha indicado que es media y el 41.7% restante sostuvo que el análisis del problema es alto.

Tabla 6

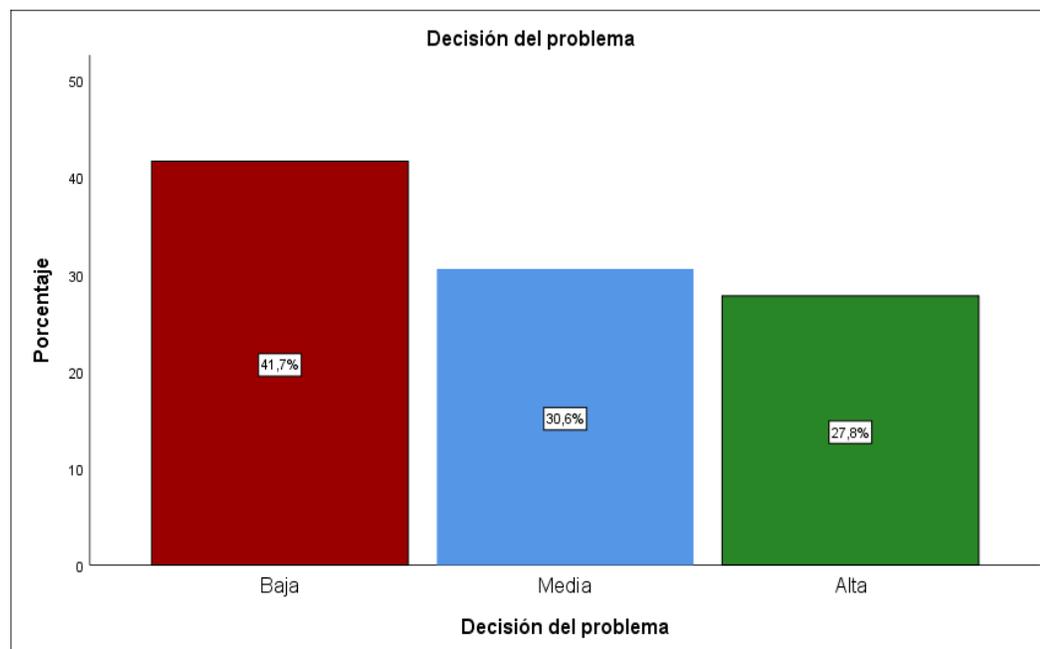
Descripción de la dimensión decisión del problema

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | | | | |
| 1 Baja | 15 | 41,7 | 41,7 | 41,7 |
| 2 Media | 11 | 30,6 | 30,6 | 72,2 |
| 3 Alta | 10 | 27,8 | 27,8 | 100,0 |
| Total | 36 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín

Figura 4

Descriptiva de la dimensión decisión del problema



Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín

Los resultados obtenidos en la tabla 6 y figura 4 sostienen que la dimensión decisión del problema en la municipalidad es baja en un 41.7%. De la misma manera, el 30.6% de trabajadores sostuvo que es media y el 27.8% indicó que es alta.

Tabla 7

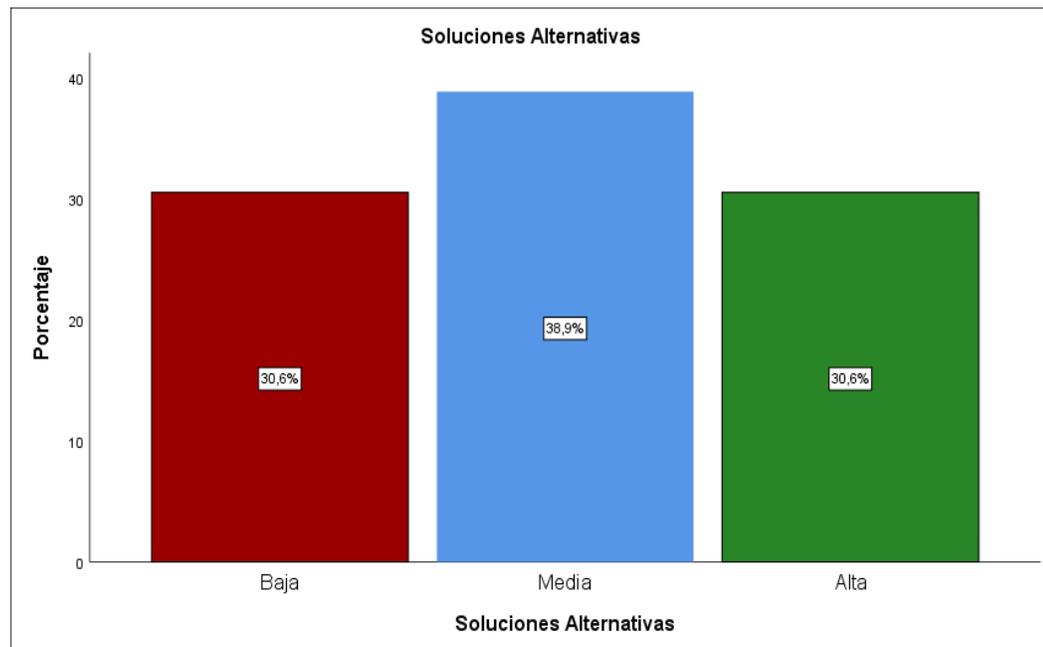
Descripción de la dimensión soluciones alternativas a los problemas

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido 1 Baja | 11 | 30,6 | 30,6 | 30,6 |
| 2 Media | 14 | 38,9 | 38,9 | 69,4 |
| 3 Alta | 11 | 30,6 | 30,6 | 100,0 |
| Total | 36 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín.

Figura 5

Descriptiva de la dimensión soluciones alternativas a los problemas



Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín.

De acuerdo a la tabla 7 y figura 5, los resultados señalan que en la dimensión soluciones alternativas, el 30.6% de colaboradores sostuvo que es baja, el 38.9% manifestó que es media y el 30.6% restante indicó que es alta dentro de la Municipalidad Distrital de San Hilarión.

Tabla 8

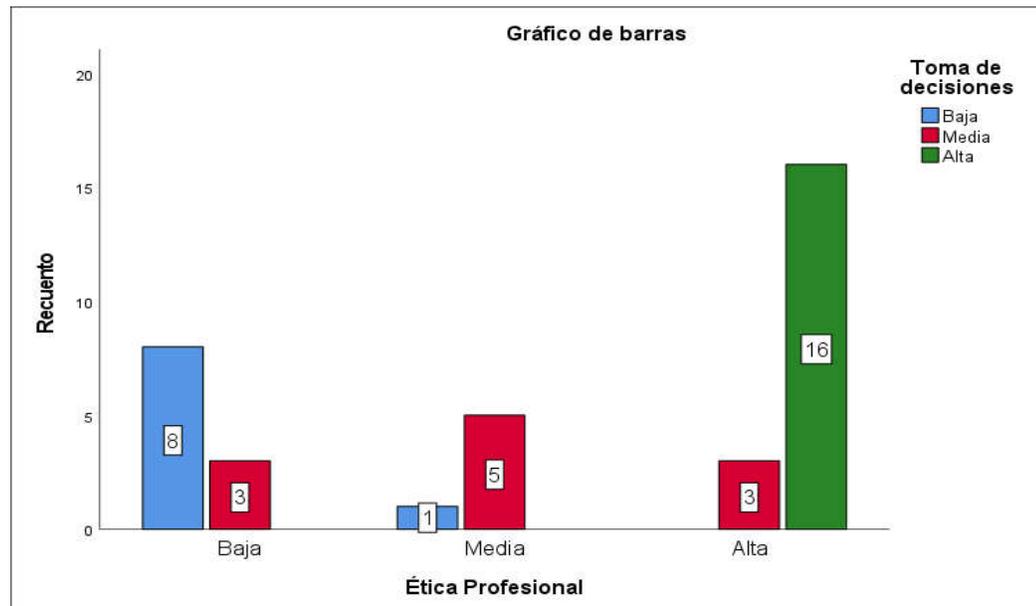
Cruce de variables entre ética profesional y toma de decisiones

| | | Toma de decisiones | | | Total |
|-------------------|---------|--------------------|---------|--------|--------|
| | | 1 Baja | 2 Media | 3 Alta | |
| Ética Profesional | 1 Baja | 22,2% | 8,3% | | 30,6% |
| | 2 Media | 2,8% | 13,9% | | 16,7% |
| | 3 Alta | | 8,3% | 44,4% | 52,8% |
| Total | | 25,0% | 30,6% | 44,4% | 100,0% |

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín.

Figura 6

Cruce de variables entre ética profesional y toma de decisiones



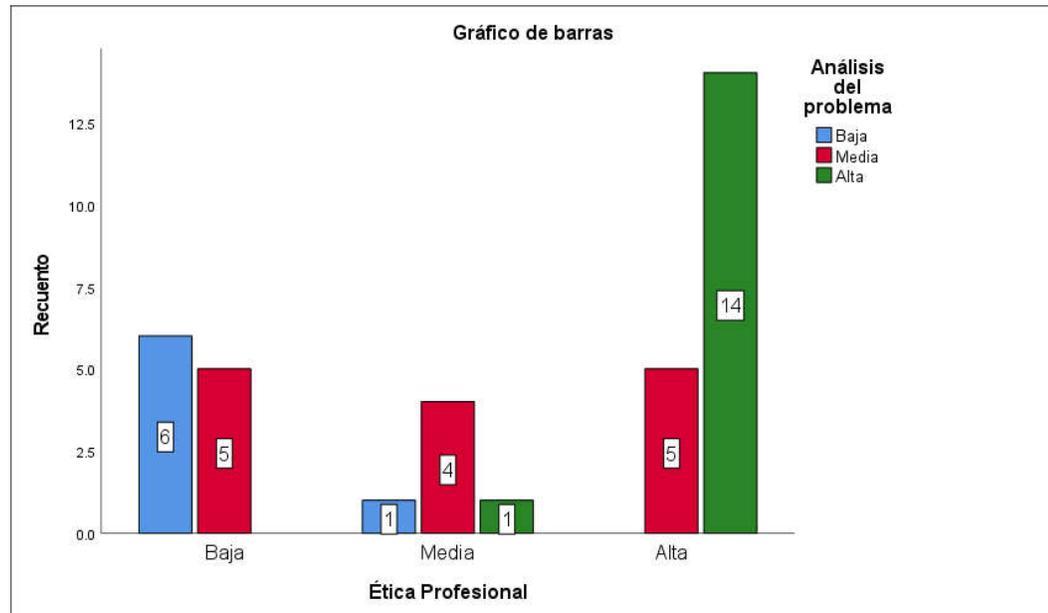
Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín.

Según la tabla 8 y la figura 6, expresa el cruce de las variables ética profesional y toma de decisión indican que cuando la ética profesional es baja, la toma de decisiones coincide en un 22.2%. De igual manera, ambas variables coinciden en un nivel medio en un 13.9% y son de nivel alto en un 44.4%.

Tabla 9*Cruce de variables entre ética profesional y análisis del problema*

| | | Análisis del problema | | | Total |
|-------------------|---------|-----------------------|---------|--------|--------|
| | | 1 Baja | 2 Media | 3 Alta | |
| Ética Profesional | 1 Baja | 16,7% | 13,9% | | 30,6% |
| | 2 Media | 2,8% | 11,1% | 2,8% | 16,7% |
| | 3 Alta | | 13,9% | 38,9% | 52,8% |
| Total | | 19,4% | 38,9% | 41,7% | 100,0% |

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín.

Figura 7*Cruce de variables entre ética profesional y análisis del problema*

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín.

Según la tabla 9 y la figura 4, manifiesta el cruce de la variable ética profesional y la dimensión análisis del problema sostienen que cuando la ética profesional es baja, el análisis del problema es baja en un 16.7%. Asimismo, cuando la ética profesional es media, el análisis coincide con un 11.1%, en cuanto al nivel alto, ambos son un 38.9%.

Tabla 10

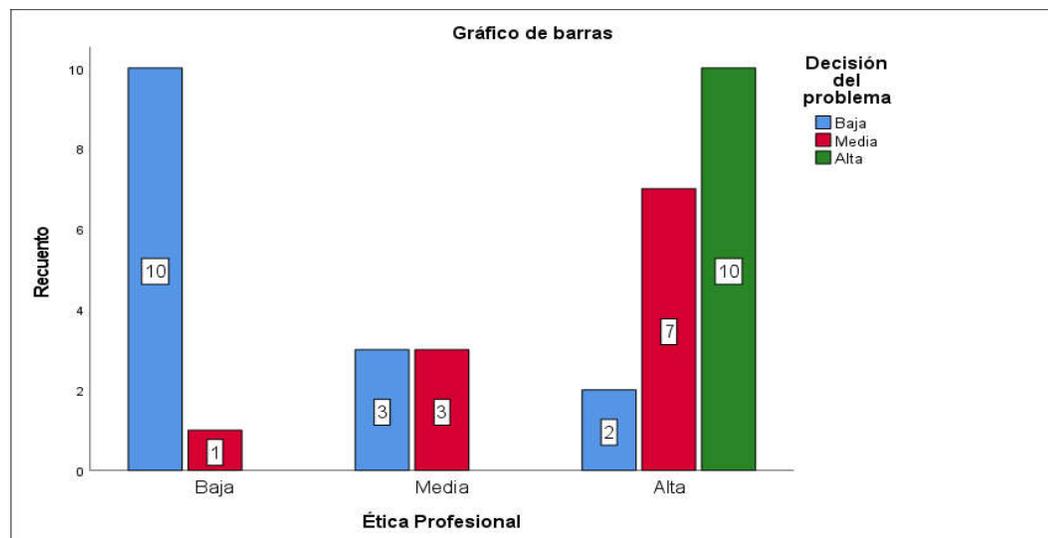
Cruce de variables entre ética profesional y decisión del problema

| | | Decisión del problema | | | Total |
|-------------------|---------|-----------------------|---------|--------|--------|
| | | 1 Baja | 2 Media | 3 Alta | |
| Ética Profesional | 1 Baja | 27,8% | 2,8% | | 30,6% |
| | 2 Media | 8,3% | 8,3% | | 16,7% |
| | 3 Alta | 5,6% | 19,4% | 27,8% | 52,8% |
| Total | | 41,7% | 30,6% | 27,8% | 100,0% |

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín.

Figura 8

Cruce de variables entre ética profesional y decisión del problema



Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín

Según la tabla 10 y la figura 8, revela el cruce de la variable ética profesional con la dimensión decisión del problema evidencian que cuando la ética profesional es baja, la decisión del problema es baja en un 27.8%. Del mismo modo, cuando la ética profesional es media, la decisión del problema coincide en un 8.3%, en cuanto al nivel alto, ambos presentan un porcentaje de 27.8%.

Tabla 11

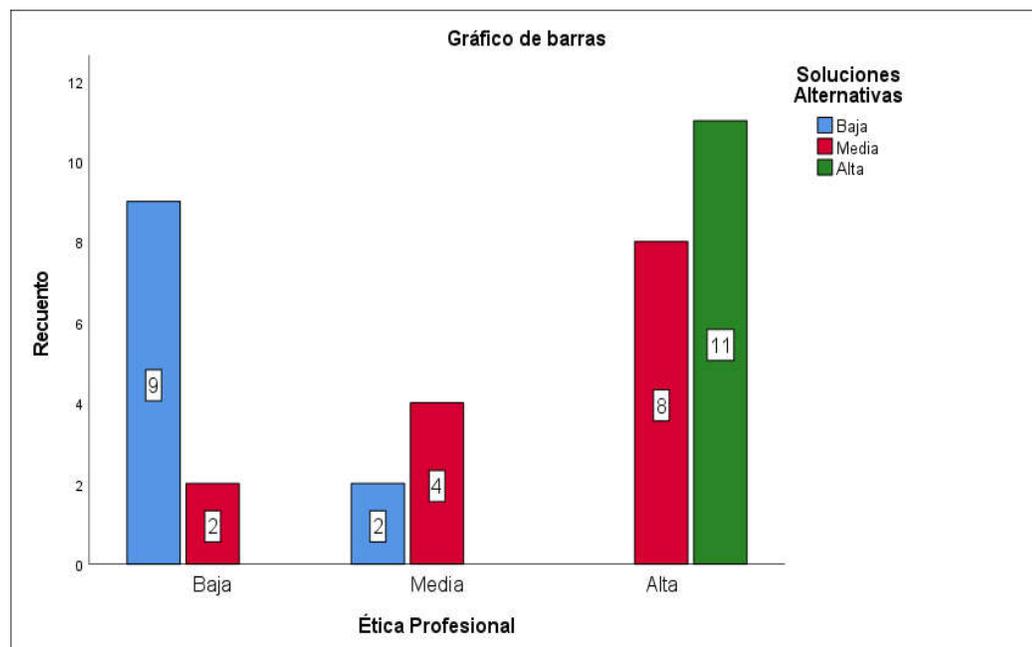
Cruce de variables entre ética profesional y soluciones alternativas a los problemas

| | | Soluciones Alternativas | | | Total |
|-------------------|---------|-------------------------|---------|--------|--------|
| | | 1 Baja | 2 Media | 3 Alta | |
| Ética Profesional | 1 Baja | 25,0% | 5,6% | | 30,6% |
| | 2 Media | 5,6% | 11,1% | | 16,7% |
| | 3 Alta | | 22,2% | 30,6% | 52,8% |
| Total | | 30,6% | 38,9% | 30,6% | 100,0% |

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín.

Figura 9

Cruce de variables entre ética profesional y soluciones alternativas a los problemas



Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín.

La tabla 11 y la figura 9, la variable ética profesional presenta un nivel bajo en un 25% al igual que la dimensión soluciones alternativas, asimismo, presentan

un nivel medio en un 11.1%. Para finalizar, coinciden en un nivel alto en un 30.6%.

Prueba de normalidad

Tabla 12

Prueba de normalidad de Shapiro Wilk

| | Shapiro-Wilk | | |
|---|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Ética Profesional | ,716 | 36 | ,000 |
| Toma de decisiones | ,775 | 36 | ,000 |
| Análisis del problema | ,790 | 36 | ,000 |
| Decisión del problema | ,781 | 36 | ,000 |
| Soluciones alternativas a los problemas | ,806 | 36 | ,000 |

Nota: Datos extraídos del Programa Estadístico SPSS

En la tabla 12, lo logra apreciar la prueba de normalidad de S-W para muestras con una cantidad menor o igual a 50 participantes. Asimismo, la significancia obtenida tanto para las variables ética profesional, toma de decisiones y las dimensiones análisis del problema, decisión del problema y soluciones alternativas fue $p = 0.000 \leq 0.05$, dejando evidencia que los datos obtenidos no muestran una distribución normal. Y por tal motivo, se aplicó la estadística no paramétrico de “Rho de Spearman” para la verificación de la correlación entre las variables.

Prueba de hipótesis general

H_i: La relación entre la ética profesional y la toma de decisiones en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín, 2022, es significativa.

H_o: La relación entre la ética profesional y la toma de decisiones en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín, 2022, no es significativa.

Tabla 13

Prueba de hipótesis general

| | | | Ética Profesional | Toma de decisiones |
|--------------------|--------------------|-----------------------------|-------------------|--------------------|
| Rho de Spearman | Ética Profesional | Coefficiente de correlación | 1.000 | .877** |
| | | Sig. (bilateral) | . | <.001 |
| | | N | 36 | 36 |
| Toma de decisiones | Toma de decisiones | Coefficiente de correlación | .877** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | <.001 | . |
| | | N | 36 | 36 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Datos extraídos del Programa Estadístico SPSS.

En la tabla 13, los resultados del estadígrafo de “Rho de Spearman” muestran que existe correlación entre la variable ética profesional y toma de decisiones es positiva muy fuerte en un 0.877 de acuerdo con el autor Montes et al. (2021), asimismo, la significancia bilateral obtenida fue $0.001 < 0.05$; por ello, la hipótesis nula es rechazada aceptando la hipótesis alterna. Además, se concluye que la ética profesional y la toma de decisiones en los funcionarios de la mencionada institución, guardan relación.

Prueba de hipótesis específica 1

H₂: Existe relación entre la ética profesional y el análisis del problema en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín, 2022.

H₀: No existe relación entre la ética profesional y el análisis del problema en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín, 2022.

Tabla 14

Prueba de hipótesis específica 1

| | | | Ética Profesional | Análisis del problema |
|-----------------|-----------------------|----------------------------|-------------------|-----------------------|
| Rho de Spearman | Ética Profesional | Coeficiente de correlación | 1.000 | .764** |
| | | Sig. (bilateral) | . | <.001 |
| | Análisis del problema | N | 36 | 36 |
| | | Coeficiente de correlación | .764** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | <.001 | . |
| | | N | 36 | 36 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01(bilateral).

Nota: Datos extraídos del Programa Estadístico SPSS

La tabla 14 muestra una correlación positiva y muy fuerte de: 0.764 entre la ética profesional con la dimensión análisis del problema, los resultados del estadígrafo Rho de Spearman, de acuerdo con lo mencionado por el autor Montes et al. (2021), también, la significancia bilateral obtenida fue $0.001 < 0.05$, por tal razón, se rechaza la hipótesis nula y la hipótesis alterna se acepta. En tal sentido, la ética profesional y el análisis del problema en los trabajadores de la Municipalidad de San Hilarión poseen relación.

Prueba de hipótesis específica 2

H₁: Existe relación entre la ética profesional y la decisión del problema en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín, 2022.

H₀: No existe relación entre la ética profesional y la decisión del problema en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín, 2022.

Tabla 15

Prueba de hipótesis específica 2

| | | Ética Profesional | Decisión del problema | |
|-----------------|-----------------------|----------------------------|-----------------------|--------|
| Rho de Spearman | Ética Profesional | Coeficiente de correlación | 1.000 | .744** |
| | | Sig. (bilateral) | . | <.001 |
| | | N | 36 | 36 |
| | Decisión del problema | Coeficiente de correlación | .744** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | <.001 | . |
| | | N | 36 | 36 |

Nota: Datos extraídos del Programa Estadístico SPSS

Tal como señala la tabla 15, los resultados del estadígrafo de “Rho de Spearman” muestran que la correlación de la ética profesional y la dimensión decisión del problema, es positiva considerable en un 0.744 según lo confirma el autor Montes et al. (2021), de igual manera, la significancia bilateral obtenida fue $0.001 < 0.05$; en ese sentido, la hipótesis nula se rechaza aceptando la hipótesis alterna. Concluyendo que existe relación entre la ética profesional y la decisión del problema en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de San Hilarión.

Prueba de hipótesis específica 3

H₃: Existe relación entre la ética profesional y las soluciones alternativas a los problemas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín, 2022.

H₀: No existe relación entre la ética profesional y las soluciones alternativas a los problemas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín, 2022.

Tabla 16

Prueba de hipótesis específica 3.

| | | | Ética Profesional | Soluciones Alternativas |
|--------------------|--------------|--------------------------------|----------------------|----------------------------|
| Rho de Spearman | Ética | Coefficiente de correlación | 1.000 | .808** |
| | Profesional | Sig. (bilateral) | . | <.001 |
| | | N | 36 | 36 |
| | Soluciones | Coefficiente de correlación | .808** | 1.000 |
| | Alternativas | Sig. (bilateral) | <.001 | . |
| | | N | 36 | 36 |

Nota: Datos extraídos del Programa Estadístico SPSS

Como evidencia la tabla 16, los resultados obtenidos del estadígrafo de Rho de Spearman, muestran que la correlación entre la variable “ética profesional” y la dimensión “soluciones alternativas” es positiva y muy fuerte en un 0.808 según lo confirma el autor Montes et al. (2021), así también, la significancia bilateral obtenida fue $0.001 < 0.05$; en efecto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Concluyendo que poseen relación entre la ética profesional y las soluciones alternativas en los trabajadores del Municipio Distrital de San Hilarión.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio ha tenido como principal finalidad determinar la relación que existe entre la ética profesional y la toma de decisiones en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín, 2022. Después de haber aplicado el instrumento del cuestionario a través de dos documentos con interrogantes sobre las variables ética profesional y toma de decisiones a los 36 colaboradores del municipio, se obtuvo los resultados correspondientes, mismos que han sido contrastados en este capítulo.

Al efectuar el análisis descriptivo de los temas de estudio, se ha podido comprobar que la ética profesional en los funcionarios o trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión es baja en un 30.6%, de igual manera es media en un 16.7% y alta en un 52.8%, dejando evidencia que la práctica de ética profesional en la entidad tiene mayor prevalencia en el nivel alto, estos resultados indican que a pesar de que la mayoría de colaboradores fomenta una apropiada ética, existen falencias como falta de capacitaciones en ética profesional, los procedimientos de selección y contratación son realizados de modo oculto y deliberado. Asimismo, no cumplen con las reglas y lineamientos, evidenciando la carencia de principios y valores en los colaboradores, adicional a ello, los ciudadanos presentaron constantes reclamos por falta de atención oportuna y el grado de corrupción es considerable.

Los hallazgos tienen similitud con el estudio realizado por Zeledón y Aguilar (2020) cuyo objetivo planteado fue demostrar la percepción sobre la ética profesional en distintos centros de estudios de nivel superior, donde obtuvo como resultados que el 69.4% de docentes manifiestan que indispensable cumplir sus funciones honestamente; un 27.2% revelan la importancia del valor de la integridad. Por otra parte, el 70.1% de los docentes indicaron el gran valor que tiene capacitar a los profesionales sobre la "ética profesional"; asimismo, el 62.6% expresa que se deberían realizar diversas actividades con profesionales en el tema a tratar, 49% proponen estima que deben poseer con materiales didácticos y el 37.4% afirman la importancia que es disponer con estrategias las cuales faciliten a reconocer la importancia de la ética.

Por consiguiente, la toma de decisión en la Municipalidad Distrital de San Hilarión fue baja en un 25%, de igual manera, presentó un nivel medio en un 30.6% y fue alta en un 44.4%, estos datos porcentuales han dejado evidencia que la toma de decisiones en la entidad tiene mayor prevalencia en el nivel alto, estos resultados indican que a pesar de que la mayoría de trabajadores toma decisiones acertadas, existen falencias como una prevalencia baja en un 19,4% y media en un 38.9% en el análisis de los problemas, asimismo, la decisión del problema es baja en un 41.7%, además, las soluciones alternativas prevalecen en un nivel bajo en un 30.6% y medio en un 38.9%, tal como señalan los colaboradores.

En tal sentido, los hallazgos tienen similitud con la investigación que fue realizada por Quispe (2021) quien planteó como objetivo general: identificar la relación entre la gestión estratégica y toma de decisión en una municipalidad de la ciudad de Cusco, llegando a concluir que la toma de decisiones presentó un 56.3%; de nivel regular porque es limitado. Por tal motivo, se recalca que la toma de decisiones es importante en toda institución porque es fundamental en el logro de objetivos por el tiempo establecido y el presupuesto destinado a ello, buscando alternativas que mejor corresponda optimizando los recursos.

En lo que respecta a la hipótesis general que fue planteada en el estudio determinar la relación entre la ética profesional y la toma de decisiones en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, se encontró que mediante el estadístico de “Rho de Spearman” muestra una correlación positiva muy fuerte de un 0.877; asimismo, la significancia bilateral obtenida fue $0.001 < 0.05$, revelando la relación entre ambas; de esta manera, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por tal razón, determina correlación entre la ética profesional y la toma de decisiones en los mencionados trabajadores de la institución pública de San Hilarión; es decir, mientras la ética evidencie un comportamiento favorable, entonces, la toma de decisiones en la municipalidad tendrá mejores resultados.

Los resultados antes mencionados guardan relación con el estudio de Terziev et al. (2020) quienes plantearon como principal propósito la asociatividad entre la ética profesional con la toma de decisión en instituciones públicas; asimismo, los investigadores concluyeron que la ética profesional sigue siendo dominado por políticas del sector público; además de las creencias sobre el

bienestar social y ciudadanía, repercutiendo en la desigualdad; por otro lado, identificar contradicciones éticas y morales genera ser cuestionado. Además, los funcionarios públicos indicaron que el 38% (nivel medio) es el grado de la ética profesional, el grado de la toma de decisión presenta un nivel bajo con 35%. En función a los resultados estadísticos, existe relación significativa ambas variables con una sig.; es decir, significancia inferior a 0,05 (0,000) y la correlación de Spearman (0.719), manifestando una correlación alta y positiva.

Referente a la hipótesis específica 1, al identificar la relación existente entre ética profesional y el análisis del problema en los trabajadores de la Municipalidad Distrital - San Hilarión, se reveló que existe relación positiva y muy fuerte de 0.764 entre ética profesional y el análisis del problema, por cuanto el resultado del estadígrafo de (Rho de Spearman) evidencia una sig. de $0.001 < 0.05$; por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula aceptando la hipótesis alterna. Existiendo correlación entre la ética profesional y el análisis del problema en los trabajadores del municipio Distrital de San Hilarión; es decir, a mayor practica de la ética profesional, el análisis del problema será realizado de manera apropiada.

Los hallazgos tienen relación con la investigación que fue realizada por Caffarena (2020) quien demostró la relación de la toma de decisiones y la transparencia de una entidad pública, donde obtuvo como resultados que la toma de decisión es un proceso que la entidad espera que traiga consigo resultados favorables, siendo este, calificado como regular en un 41% y la transparencia fue bajo en un 39%. Además, se recalca que existe relación significativa debido a que el p valor fue 0.000 y la correlación de (Pearson 0.891), considerando una correlación positiva y muy fuerte.

En cuanto a la hipótesis específica 2 la cual es determinar la relación entre ética profesional y la decisión del problema en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, se evidenció mediante de la prueba estadística "Rho Spearman" que la correlación entre la ética profesional y la dimensión decisión del problema es positiva y considerable en un 0.744; asimismo, la significancia bilateral obtenida fue $0.001 < 0.05$ demostrando la relación entre ambos; por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Por tal razón, al existir relación entre ambos, se afirma que la decisión del problema es la indagación del

problema que afecta de manera directa en los intereses de la institución. Además, se recalca que es necesario no emplear demasiado tiempo para la ejecución de esta actividad. Asimismo, se basa en una experiencia más que en el escrutinio.

Tales resultados guardan similitud con la investigación desarrollada por López et al.(2022) quienes pudieron comprobar la asociación del diseño organizacional y la delegación de toma de decisiones en una entidad no lucrativa - Tarapoto, por cuanto el grado de toma de decisiones fue moderado y la correlación fue positiva y moderada con un valor de Pearson de 0.410 y una significancia bilateral de 0.000, dejando clara evidencia de que mientras el diseño organizacional sea desarrollado de modo apropiado, la toma de decisiones permitirá la obtención de mejores resultados.

En cuanto a la tercera hipótesis específica, determinar que existe relación entre la ética profesional y las soluciones alternativas a los problemas de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, evidenciando una correlación de Rho de Spearman (0.808), calificada como positiva y muy fuerte; asimismo, la significancia lograda fue de 0.001. En tal sentido, la hipótesis nula se rechazó para aceptar la hipótesis alterna indicando asociatividad entre ellos.

Tales hechos tienen relación con el trabajo de investigación realizado por Mota (2020) quien realizó un aporte sobre la toma de decisiones en Venezuela e indicó que la toma de decisión en las instituciones no es realizada de modo apropiado porque presentan deficiencias al momento de realizar una decisión y poseen dificultades al momento de identificar el problema. Por último, en organizaciones inteligentes tomar una decisión no es una tarea fácil, puesto al momento de ejecutar una acción estas requieren de conocimientos de esta forma brindar soluciones de manera asertiva.

VI. CONCLUSIONES

Luego de haber realizado el análisis descriptivo y estadístico en los resultados obtenidos, se concluye lo siguiente:

Primero: De acuerdo al objetivo general del estudio, se determinó que existe relación significativa entre: ética profesional y la toma de decisiones porque el nivel de significancia de Rho de Spearman obtenido fue de 0.877, ello se considera como una correlación positiva-muy fuerte y una sig. de $0.001 < 0.05$, permitiendo que la hipótesis alterna sea aceptada, en la cual la ética tiene relación significativa con la toma de decisión en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión.

Segundo: Conforme al primer objetivo específico, se determinó la existencia de una relación significativa entre la ética profesional y el análisis del problema, porque el nivel de significancia de "Spearman" fue 0.764, la cual se considera como correlación positiva - muy fuerte; además, presenta una significancia de $0.001 < 0.05$, permitiendo que la hipótesis alterna sea aceptada y la ética profesional se relaciona de manera significativa con el análisis del problema en los trabajadores de la mencionada institución pública.

Tercero: Según el segundo objetivo específico, se evidenció que existe relación entre la ética profesional y decisión del problema, por cuanto la correlación de Rho de Spearman obtuvo un 0.744, cuya correlación fue positiva y considerable con una sig. de $0.001 < 0.05$. Con estos datos fue posible aceptar la hipótesis alterna, donde la ética profesional se relaciona significativamente con la decisión del problema en los trabajadores- Municipalidad Distrital de San Hilarión.

Cuarto: Finalmente en el tercer objetivo específico, se evidenció la relación existente entre la ética profesional y soluciones alternativas a los problemas, por cuanto la prueba de correlación de "Rho de Spearman" fue 0.808, manifestando una correlación positiva - muy fuerte con una sig. de $0.001 < 0.05$. Con tales datos fue posible aceptar la hipótesis alterna, donde la ética profesional se relaciona significativamente con las soluciones alternativas en los trabajadores de la institución - Municipalidad Distrital de San Hilarión.

VII. RECOMENDACIONES

Conforme con las conclusiones, se procede a realizar las recomendaciones con la finalidad brindar beneficios a la Municipalidad Distrital de San Hilarión en cuanto a la ética profesional y toma de decisiones:

Primero: Se recomienda al gerente de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, efectuar capacitaciones permanentes de ética profesional para cada uno de sus colaboradores, verificar los procesos de selección y contratación para contar con trabajadores capaces y con las características requeridas, atender a los reclamos de los clientes sin distinción e identificar riesgos que podrían causar daños a la entidad con la finalidad de tomar decisiones acertadas las cuales permiten la mejora de la entidad.

Segundo: Se recomienda al gerente municipal desarrollar con eficacia la programación para la decisión de los problemas identificados, indicar estrategias que sean posible de ser realizadas a fin de que la institución desarrolle sus actividades en beneficio de los ciudadanos.

Tercero: Se recomienda al gerente de la municipalidad identificar con antelación aquellos conflictos que atenten con el desarrollo de actividades en la entidad; asimismo, plantear ideas de solución eficiente a través de la convocatoria a reuniones frecuentes, y practicar los principios y valores éticos.

Cuarto: Se recomienda al gerente y administrador ejecutar las estrategias que serán planteadas en reuniones a fin de tomar decisiones acertadas en la institución, evitar conflictos personales y laborales que puedan afectar las acciones de mejora en la entidad, respetando y tomando en consideración las opiniones de todo el grupo de trabajo para escoger la decisión que mejor se acople a la institución.

REFERENCIAS

- Álvarez, A. y Suárez, A. (2022). Entre la ética y los resultados, nuevos desafíos para profesionales de la comunicación en América Latina. *Mediaciones*, 28 (18), 119-129.
<https://revistas.uniminuto.edu/index.php/med/article/view/2830/2642>
- Arbaiza, L. (2019). *Cómo elaborar una tesis de grado*. Esan Ediciones
- Asadi, F., Davoudi, R. & Mirzaee, N. (2020). Identifying the Components and Factors Affecting the Professional Ethics of Teachers. *International Journal of Ethics & Society*, 2 (2), 1-10. <https://ijethics.com/article-1-76-en.pdf>
- Barrutia, I., Villavicencio, P. y Chávez, J. (2021). *Gestión integrada de administración y la toma de decisiones en empresas consultoras*. Instituto Latinoamericano de Altos Estudios. <https://www.ilae.edu.co/libros/720>
- Belghiti, A., De Brouwere., Meessen, B. & Bigdeli, M. (2020). Decision-making and health system strengthening: bringing time frames into perspective. *Health Policy and Planning*, 35 (1), 1254–1261. <https://n9.cl/3ojrd>
- Bujar, M., McAuslane, N., Walker, S. & Salek, S. (2020). A Process for Evaluating Quality Decision-Making Practices During the Development, Review and Reimbursement of Medicines. *Int J Health Policy Manag*, 11 (2), 128-137. https://www.ijhpm.com/article_3832_1e3093cc2218e0e1f300ab17ac63994c.pdf
- Cáceres, N. (2018). La auditoría forense y la corrupción en la gestión pública ecuatoriana - Dialnet. *Digital Publisher*, 3(1), 4–13. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7143986>
- Caffarena, V. (2020). La toma de decisiones públicas: La zona gris de la transparencia institucional. *Revista Española de la Transparencia*, 2 (11), 75-111. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7591734>
- Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos
- Comisión de Alto Nivel Anticorrupción. (2016). *Principios, Deberes y Prohibiciones Éticas en la Función Público*. Perú.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/530493/Manual-Principios-Deberes-en-la-Funcion-Publica.pdf>

Carrasco, Sergio. 2019. *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima - Perú: Editorial San Marcos.

Cruz, Barbara, y Juan Diaz. 2021. «La gestión pública como clave en el fortalecimiento de las empresas del Estado.» *Polo del conocimiento* 5 (10): 334-47.

<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/1812/html>.

Jiménez, José. 2018. «The political ethic in max weber: Context, analysis and interpretation». *Perseitas* 6 (1): 99-122.

<https://doi.org/10.21501/23461780.2684>.

Rivero, D. 2018. *Metodología de la investigación*. 3° ed. México: Editorial Shalom.

Díaz, C. (2018). Gestión pública del siglo XXI y sus pilares principales: ética y gobernanza. *Revista Colombiana de Contabilidad*, 6(11), 105–119.

<https://ojs.asfacop.org.co/index.php/asfacop/article/view/88/73>

Díez-Gómez, D., Guillén, M. y Rodríguez, M. (2019). Revisión de la Literatura sobre la Toma de Decisiones Éticas en Organizaciones. *Información tecnológica*, 30 (3), 25-38. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v30n3/0718-0764-infotec-30-03-00025.pdf>

Ghasemzadeh, A. & Esmaeili, E. (2018). Professional Ethics and Workplace Safety Behaviors. *International Journal of Ethics & Society*, 1 (1), 1-8.

<http://ijethics.com/article-1-34-en.pdf>

Guney, Z. (2019). Professional Ethics in Performance and Educational Technology. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 14 (3), 190-200.

<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1238912.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación* (6a ed.). Mc Graw Hill Education

Ibarra, G. (2020). Ética profesional desde la perspectiva sociológica y filosófica.

Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas, 9 (17), 1-28. <https://www.ricsh.org.mx/index.php/RICSH/article/view/202>

Jiménez, José. 2018. «The political ethic in max weber: Context, analysis and interpretation». *Perseitas* 6 (1): 99-122. <https://doi.org/10.21501/23461780.2684>.

Lantos, J. (2021). *The Ethics of Shared Decision Making*. Oxford University Press. https://books.google.com.pe/books?id=nXo_EAAAQBAJ&dq=decision+making&source=gbs_navlinks_s

Lindor, M. (2020). Ética pública, profesionalización y corrupción en México. Análisis del efecto Chum. *Tla-melaua*, 13(47). http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-69162019000200070

López, E., Bermudes, J., Saavedra., Diaz, F. y Paredes, C. (2022). Relación entre el modelo de diseño organizacional y la delegación de toma de decisiones del equipo de trabajo de la oficina de DEVIDA – Tarapoto. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6 (2), 29-46. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1863>

Mauri-Ríos, M., López-Meri, A. y Perales-García, C. (2020). La ética profesional de los periodistas frente a los gobiernos y políticos: Percepciones de los profesionales y ciudadanos en España. *Revista Latina de Comunicación Social*, 2 (77), 295-308. <http://nuevaepoca.revistalatinacs.org/index.php/revista/article/view/63>

Mohammed, A., Elrehail, H., Ahmad, M. & Elci, A. (2018). Knowledge management, decision-making style and organizational performance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 1 (1), 1-15. https://www.researchgate.net/publication/319873580_Knowledge_management_decision-making_style_and_organizational_performance

Carrasco, Sergio. 2019. *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima - Perú: Editorial San Marcos.

Cruz, Barbara, y Juan Diaz. 2021. «La gestión pública como clave en el

- fortalecimiento de las empresas del Estado.» *Polo del conocimiento* 5 (10): 334-47.
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/1812/html>.
- Jiménez, José. 2018. «The political ethic in max weber: Context, analysis and interpretation». *Perseitas* 6 (1): 99-122.
<https://doi.org/10.21501/23461780.2684>.
- Rivero, D. 2018. *Metodología de la investigación*. 3° ed. México: Editorial Shalom.
- Morales, E. (2019). Ética de la Función Pública y mejora de gestión pública del Gobierno Regional de Apurímac. *Ciencia y Desarrollo*, 22 (1), 81-91.
<http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/1740/1684>
- Mota, J. (2020). Toma de Decisiones Efectivas desde el Contexto de las Organizaciones Inteligentes en las Escuelas Primarias. *Revista Cientific*, 5(15), 320-335.
<https://www.redalyc.org/journal/5636/563662155017/563662155017.pdf>
- Nazem, M. & Malkawi, M. (2018). How to Improve Decision Making Process through Decision Support Systems & Business Intelligence: Evidence from Jordan University Hospital. *Journal of Economic & Management Perspectives*, 12 (2), 1-14.
https://www.researchgate.net/publication/336578822_How_to_Improve_Decision_Making_Process_through_Decision_Support_Systems_Business_Intelligence_Evidence_from_Jordan_University_Hospital
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5a ed.). Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). *Técnicas de muestreo sobre una población a estudio*. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Panpatte, S. & Takale, D. (2019). To Study the Decision Making Process in an

- Organization for its Effectiveness. *The International Journal of Business Management and Technology*, 3 (1), 73-78.
<https://www.theijbmt.com/archive/0925/2143635892.pdf>
- Piedra, J. (2019). La actuación ética en el ejercicio profesional del contador y la aplicación de la responsabilidad social empresarial. *Quipukamayoc*, 27 (55), 79-86.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/view/16877/14501>
- Quispe, M. (2021). *Gestión estratégica y toma de decisiones en la Municipalidad Distrital de Saylla – Cusco 2021*. Tesis de posgrado. [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/76311/Quispe_OM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, J. (2020). *Ética Profesional y Deontología*. (3° ed.). Editorial Utex.
<https://blogs.uladech.edu.pe/wp-content/uploads/2020/documentos-juan-roger/etica-profesional-y-deontologia.pdf>
- Rodríguez, J. y Delgado, J. (2020). Gestión de recursos humanos y ética en servidores municipales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1203-1225. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/149>
- Rodríguez, Y. y Pinto, M. (2018). Modelo de uso de información para la toma de decisiones estratégicas en organizaciones de información. *TransInformação, Campinas*, 30(1), 51-64.
<https://www.scielo.br/j/tinf/a/LHnv8vL7bN5GFcsmrb98qqM/?format=pdf&lang=es>
- Sadiya, H. & Muhammad, M. (2020). A Study of Decision Making Styles of Academic Managers in Public Sector Universities of the Punjab. *Bulletin of Education and Research*, 42 (2), 181-196.
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1280788.pdf>
- Shapira, O. (2020). A Multinational Study of Teachers' Codes of Ethics: Attitudes of Educational Leaders. *NASSP Bulletin*, 104 (1), 1-15.

<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0192636520907694>

Sherpa, K. (2018). Importance of professional ethics. *International Education & Research Journal*, 4 (3), 16-18.

https://www.academia.edu/45269823/IMPORTANCE_OF_PROFESSIONAL_ETHICS_FOR_TEACHERS

Stephen, A. (2019). Professional Ethics, Decision-Making, and Interdisciplinary Collaboration: An Exploration of Teacher Preacher Preparation Programs and Practice. 1 (1), 1-12.

<https://scholarworks.sfasu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1291&context=etds>

Terziev, V., Koleci, R. y Solovev, D. (2020). Role of ethics in decision making in public and private organizations. *International Conference on Education and Social Sciences*, 6 (16), 106-115.

https://www.researchgate.net/publication/338831627_Role_of_ethics_in_decision_making_in_public_and_private_organizations

Valderrama, S. (2019). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica* (6a ed.). Editorial San Marcos.

Vergel, M., Márquez, J., & Gallardo, H. (2021). Perfil en la integridad del servidor público en el área metropolitana de Cúcuta. *Revista Boletín Redipe*, 10(8), 259–276. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1403/1318>

Zeledón, M. y Aguilar, O. (2020). Ética y docencia universitaria. Percepciones y nuevos desafíos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 14 (1), 1-12. <http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v14n1/2223-2516-ridu-14-01-e1201.pdf>

Carrasco, Sergio. 2019. *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima - Perú: Editorial San Marcos.

Cruz, Barbara, y Juan Diaz. 2021. «La gestión pública como clave en el fortalecimiento de las empresas del Estado.» *Polo del conocimiento* 5 (10): 334-47.

<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/1812/html>.

Jiménez, José. 2018. «The political ethic in max weber: Context, analysis and interpretation». *Perseitas* 6 (1): 99-122.
<https://doi.org/10.21501/23461780.2684>.

Rivero, D. 2018. *Metodología de la investigación*. 3° ed. México: Editorial Shalom.

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

| Ética profesional y toma de decisiones en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín, 2022 | | | | | | | |
|--|---|---|-------------------------------|----------------------------|---|--|---|
| Problemas | Objetivos | Hipótesis | Variables | Dimensiones | Indicadores | Metodología | |
| Problema general | Objetivo general | Hipótesis general | | | | | |
| ¿Cuál es la relación entre la ética profesional y la toma de decisiones en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín, 2022? | Determinar la relación que existe entre la ética profesional y la toma de decisiones en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín, 2022. | La relación entre la ética profesional y la toma de decisiones en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín, 2022, es significativa. | V1: Ética profesional | Principios éticos | - Respeto - Integridad - Idoneidad | Tipo y diseño de investigación Aplicada de diseño no experimental, transversal, descriptivo - correlacional. Población, muestra y muestreo Colaboradores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión. | |
| | | | | Comportamiento profesional | - Eficiencia - Valores - Competencias | | |
| | | | | Prohibiciones éticas | - Conflictos - Imparcialidad - Proselitismo | | |
| | | | | | | | |
| Problemas específicos | Objetivos específicos | Hipótesis específica | | | | | |
| ¿Qué relación existe entre la ética profesional y el análisis del problema en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín, 2022? | Determinar la relación que existe entre la ética profesional y el análisis del problema en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín, 2022. | Existe relación entre la ética profesional y el análisis del problema en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín, 2022. | V2: Toma de decisiones | Análisis del problema | - Identificación - Descripción - Causas | | |
| ¿Qué relación existe entre la ética profesional y la decisión del problema en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín, 2022? | Determinar la relación que existe entre la ética profesional y la decisión del problema en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín, 2022. | Existe relación entre la ética profesional y la decisión del problema en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín, 2022. | | | Decisión del problema | - Priorización - Decisión de la acción - Programación | Técnica e instrumento Encuesta - Cuestionario |
| ¿Qué relación existe entre la ética profesional y las soluciones alternativas a los problemas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín, 2022? | Determinar la relación que existe entre la ética profesional y las soluciones alternativas a los problemas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín, 2022. | Existe relación entre la ética profesional y las soluciones alternativas a los problemas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín, 2022. | | | Soluciones alternativas a los problemas | - Estrategias - Acciones de mejora - Valoraciones de medidas | Procesamiento de datos Programa estadístico SPSS Vs. 27 |

Anexo 2

Matriz de operacionalización

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala |
|--------------------|---|---|---|--|---|
| Ética profesional | Es el conjunto de normas y valores que dirigen el accionar de los profesionales de acuerdo al sector al que pertenecen y se aplican en el ambiente laboral (Comisión de Alto Nivel Anticorrupción, 2016). | La variable fue evaluada por las dimensiones siguientes: Principios éticos, Prohibiciones éticas, a través del instrumento del cuestionario. | Principios éticos | <ul style="list-style-type: none"> - Respeto - Integridad - Idoneidad | Ordinal Likert: 1 (Siempre) 2(Casi siempre) 3(Algunas veces) 4(Muy pocas veces) 5 (Nunca) |
| | | | Comportamiento profesional | <ul style="list-style-type: none"> - Eficiencia - Valores - Competencias | |
| | | | Prohibiciones éticas | <ul style="list-style-type: none"> - Conflictos - Imparcialidad - Proselitismo | |
| Toma de decisiones | Son procesos que cada persona realiza cuando tiene que hacer una elección, activándose automáticamente para dar solución a la situación (Barrutia et al., 2021). | La presente variable fue evaluada por las dimensiones siguientes: La decisión del problema, Análisis del problema y soluciones alternativas, a través del instrumento del cuestionario. | Análisis del problema | <ul style="list-style-type: none"> - Identificación - Descripción - Causas | Ordinal Likert: 1 (Siempre) 2 (Casi siempre) 3 (Algunas veces) 4 (Muy pocas veces) 5 (Nunca) |
| | | | Decisión del problema | <ul style="list-style-type: none"> - Priorización - Decisión de la acción - Programación | |
| | | | Soluciones alternativas a los problemas | <ul style="list-style-type: none"> - Estrategias - Acciones de mejora - Valoraciones de medidas | |

Anexo 3

Carta de autorización de la empresa para la investigación



San Hilarión 28 de abril 2022

SEÑORES:

Universidad César Vallejo

Asunto: Autorización de ejecución de Tesis

Una vez revisado el proyecto de tesis titulado **“Ética profesional y toma de decisiones en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, San Martín, 2022”** por los autores Diana Janeth Chávez Vásquez y Lleny Valles Mendoza, la entidad autónoma de derecho público autoriza la ejecución del proyecto y se compromete a brindar la información necesaria para su realización.

Atentamente;

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN HILARIÓN
Mg. José Luis Andrés Torres
GERENTE MUNICIPAL
D.N.I. 181 468



Anexo 5

Matriz de validación de expertos

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Variable 1

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | | | Relevancia ² | | | | Claridad ³ | | | | Sugerencias |
|--|---|--------------------------|---|---|--------|-------------------------|---|---|--------|-----------------------|---|---|--------|-------------|
| | | M D | D | A | M A | M D | D | A | M A | M D | D | A | M A | |
| DIMENSIÓN 1: PRINCIPIOS ÉTICOS | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Considera usted que los colaboradores actúan con respeto hacia las actividades programadas. | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 2 | Percibe que la entidad fomenta el respeto hacia las acciones de mejora implantadas en la institución. | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 3 | Observa que el colaborador actúa con respeto hacia las estrategias desarrolladas por la institución. | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 4 | Percibe que el servidor público es respetuoso al momento de decidir la acción a desarrollarse en la institución. | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 5 | Nota usted si el jefe del área de recursos humanos participa con integridad en la valoración de las medidas implantadas. | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 6 | Observa que los colaboradores son íntegros al momento de identificar las causas de los problemas presentados en la institución. | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 7 | Observa que los colaboradores muestran integridad al momento de aplicar las actividades programadas. | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 8 | Considera Usted que los colaboradores son idóneos en la identificación de los problemas presentados en la institución. | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 9 | Considera que los colaboradores priorizan resolver problemas que se producen en la institución, con el fin de hacer prevalecer la idoneidad en sus actos. | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 10 | Observa que los problemas evidenciados en la institución son descritos por colaboradores idóneos para llevar a cabo esa función. | | | X | | | | X | | | | X | | |
| DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTO PROFESIONAL | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | Percibe usted que los colaboradores son eficientes al cumplir con las acciones de mejora establecidas en la institución. | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 12 | Considera que los procesos de identificación de los problemas en la institución son establecidos de manera eficiente. | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 13 | Nota que la institución describe los problemas que se llevan a cabo para establecer procesos eficientes ante conflictos en la institución. | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 14 | Observa usted que la municipalidad prioriza las necesidades de los colaboradores para que puedan desenvolverse de forma eficiente en sus labores. | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 15 | Percibe usted que el profesional público aplica sus valores al momento de decidir la acción a desarrollar en la institución. | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 16 | Observa usted que en la institución es importante cumplir con las estrategias implementadas, en miras de evaluar los valores. | | | X | | | | X | | | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|---|--|--|--|---|--|--|---|--|
| 17 | Nota usted que en la institución se programan talleres para lograr fortalecer los valores de los funcionarios. | | | X | | | | X | | | X | |
| 18 | Observa usted que los funcionarios públicos muestran competencias al momento cumplir con las estrategias implementadas | | | X | | | | X | | | X | |
| 19 | Percibe usted que, en la valoración de las medidas, se reflejan las competencias de los colaboradores | | | X | | | | X | | | X | |
| 20 | Observa usted que las causas de los problemas recurrentes en la institución, se reflejan en las competencias entre los colaboradores. | | | X | | | | X | | | X | |
| 21 | Nota usted que los colaboradores prestan atención a los conflictos a fin de identificar sus causas | | | X | | | | X | | | X | |
| DIMENSIÓN 3: PROHIBICIONES ÉTICAS | | | | | | | | | | | | |
| 22 | Nota usted que al decidir las acciones se evalúan los conflictos en la institución. | | | X | | | | X | | | X | |
| 23 | Observa usted que existe una inadecuada programación de las actividades que generan los conflictos entre los procesos | | | X | | | | X | | | X | |
| 24 | Percibe usted que existe imparcialidad al momento de programar las actividades de la institución | | | X | | | | X | | | X | |
| 25 | Observa usted que los conflictos se resuelven aplicando imparcialidad con los trabajadores | | | X | | | | X | | | X | |
| 26 | Percibe usted que la institución identifica los problemas oportunamente y aplica imparcialidad para todos los involucrados | | | X | | | | X | | | X | |
| 27 | Nota usted que la empresa aplica estrategias para ser imparcial en una sanción. | | | X | | | | X | | | X | |
| 28 | Observa usted que el proselitismo forma parte al momento de priorizar los problemas | | | X | | | | X | | | X | |
| 29 | Considera usted que la municipalidad aplica políticas de acción frente a pensamientos de proselitismo | | | X | | | | X | | | X | |
| 30 | Percibe usted que la municipalidad realiza un monitoreo y control de la satisfacción sobre los pensamientos de proselitismo | | | X | | | | X | | | X | |

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y Nombres del juez validador Dr. / Mg: **Lupe Esther Graus Cortez** DNI: 07539368

20 de abril del 2022.

Especialidad del validador: **Metodóloga**



Firma del Experto Informante.

Metodóloga

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | | | Relevancia ² | | | | Claridad ³ | | | | Sugerencias |
|--|---|--------------------------|---|---|--------|-------------------------|---|---|--------|-----------------------|---|---|--------|-------------|
| | | M D | D | A | M A | M D | D | A | M A | M D | D | A | M A | |
| DIMENSIÓN 1: PRINCIPIOS ÉTICOS | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Considera usted que los colaboradores actúan con respeto hacia las actividades programadas. | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 2 | Percibe que la entidad fomenta el respeto hacia las acciones de mejora implantadas en la institución. | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 3 | Observa que el colaborador actúa con respeto hacia las estrategias desarrolladas por la institución. | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 4 | Percibe que el servidor público es respetuoso al momento de decidir la acción a desarrollarse en la institución. | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 5 | Nota usted si el jefe del área de recursos humanos participa con integridad en la valoración de las medidas implantadas. | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 6 | Observa que los colaboradores son íntegros al momento de identificar las causas de los problemas presentados en la institución. | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 7 | Observa que los colaboradores muestran integridad al momento de aplicar las actividades programadas. | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 8 | Considera Usted que los colaboradores son idóneos en la identificación de los problemas presentados en la institución. | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 9 | Considera que los colaboradores priorizan resolver problemas que se producen en la institución, con el fin de hacer prevalecer la idoneidad en sus actos. | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 10 | Observa que los problemas evidenciados en la institución son descritos por colaboradores idóneos para llevar a cabo esa función. | | | X | | | | X | | | | X | | |
| DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTO PROFESIONAL | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | Percibe usted que los colaboradores son eficientes al cumplir con las acciones de mejora establecidas en la institución. | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 12 | Considera que los procesos de identificación de los problemas en la institución son establecidos de manera eficiente. | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 13 | Nota que la institución describe los problemas que se llevan a cabo para establecer procesos eficientes ante conflictos en la institución. | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 14 | Observa usted que la municipalidad prioriza las necesidades de los colaboradores para que puedan desenvolverse de forma eficiente en sus labores. | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 15 | Percibe usted que el profesional público aplica sus valores al momento de decidir la acción a desarrollar en la institución. | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 16 | Observa usted que en la institución es importante cumplir con las estrategias implementadas, en miras de evaluar los valores. | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 17 | Nota usted que en la institución se programan talleres para lograr fortalecer los valores de los funcionarios. | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 18 | Observa usted que los funcionarios públicos muestran competencias al momento cumplir con las estrategias implementadas | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 19 | Percibe usted que, en la valoración de las medidas, se reflejan las competencias de los colaboradores | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 20 | Observa usted que las causas de los problemas recurrentes en la institución, se reflejan en las competencias entre los colaboradores. | | | X | | | | X | | | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|---|--|--|---|--|--|---|--|--|
| 21 | Nota usted que los colaboradores prestan atención a los conflictos a fin de identificar sus causas | | | X | | | X | | | X | | |
| DIMENSIÓN 3: PROHIBICIONES ÉTICAS | | | | | | | | | | | | |
| 22 | Nota usted que al decidir las acciones se evalúan los conflictos en la institución. | | | X | | | X | | | X | | |
| 23 | Observa usted que existe una inadecuada programación de las actividades que generan los conflictos entre los procesos | | | X | | | X | | | X | | |
| 24 | Percibe usted que existe imparcialidad al momento de programar las actividades de la institución | | | X | | | X | | | X | | |
| 25 | Observa usted que los conflictos se resuelven aplicando imparcialidad con los trabajadores | | | X | | | X | | | X | | |
| 26 | Percibe usted que la institución identifica los problemas oportunamente y aplica imparcialidad para todos los involucrados | | | X | | | X | | | X | | |
| 27 | Nota usted que la empresa aplica estrategias para ser imparcial en una sanción. | | | X | | | X | | | X | | |
| 28 | Observa usted que el proselitismo forma parte al momento de priorizar los problemas | | | X | | | X | | | X | | |
| 29 | Considera usted que la municipalidad aplica políticas de acción frente a pensamientos de proselitismo | | | X | | | X | | | X | | |
| 30 | Percibe usted que la municipalidad realiza un monitoreo y control de la satisfacción sobre los pensamientos de proselitismo | | | X | | | X | | | X | | |

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y Nombres del juez validador Mg: Luis Torres Cabanillas **DNI:** 08404690

Especialidad del validador: Estadístico

20 de abril del 2022.



- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Estadístico

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | | | Relevancia ² | | | | Claridad ³ | | | | Sugerencias |
|--|---|--------------------------|---|---|--------|-------------------------|---|---|--------|-----------------------|---|---|--------|-------------|
| | | M D | D | A | M A | M D | D | A | M A | M D | D | A | M A | |
| DIMENSIÓN 1: PRINCIPIOS ÉTICOS | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Considera usted que los colaboradores actúan con respeto hacia las actividades programadas. | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 2 | Percibe que la entidad fomenta el respeto hacia las acciones de mejora implantadas en la institución. | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 3 | Observa que el colaborador actúa con respeto hacia las estrategias desarrolladas por la institución. | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 4 | Percibe que el servidor público es respetuoso al momento de decidir la acción a desarrollarse en la institución. | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 5 | Nota usted si el jefe del área de recursos humanos participa con integridad en la valoración de las medidas implantadas. | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 6 | Observa que los colaboradores son íntegros al momento de identificar las causas de los problemas presentados en la institución. | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 7 | Observa que los colaboradores muestran integridad al momento de aplicar las actividades programadas. | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 8 | Considera Usted que los colaboradores son idóneos en la identificación de los problemas presentados en la institución. | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 9 | Considera que los colaboradores priorizan resolver problemas que se producen en la institución, con el fin de hacer prevalecer la idoneidad en sus actos. | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 10 | Observa que los problemas evidenciados en la institución son descritos por colaboradores idóneos para llevar a cabo esa función. | | | X | | | | X | | | | X | | |
| DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTO PROFESIONAL | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | Percibe usted que los colaboradores son eficientes al cumplir con las acciones de mejora establecidas en la institución. | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 12 | Considera que los procesos de identificación de los problemas en la institución son establecidos de manera eficiente. | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 13 | Nota que la institución describe los problemas que se llevan a cabo para establecer procesos eficientes ante conflictos en la institución. | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 14 | Observa usted que la municipalidad prioriza las necesidades de los colaboradores para que puedan desenvolverse de forma eficiente en sus labores. | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 15 | Percibe usted que el profesional público aplica sus valores al momento de decidir la acción a desarrollar en la institución. | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 16 | Observa usted que en la institución es importante cumplir con las estrategias implementadas, en miras de evaluar los valores. | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 17 | Nota usted que en la institución se programan talleres para lograr fortalecer los valores de los funcionarios. | | | X | | | | X | | | | X | | |

| | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|---|--|--|--|---|--|--|--|---|--|
| 18 | Observa usted que los funcionarios públicos muestran competencias al momento cumplir con las estrategias implementadas. | | | X | | | | X | | | | X | |
| 19 | Percibe usted que, en la valoración de las medidas, se reflejan las competencias de los colaboradores | | | X | | | | X | | | | X | |
| 20 | Observa usted que las causas de los problemas recurrentes en la institución, se reflejan en las competencias entre los colaboradores. | | | X | | | | X | | | | X | |
| 21 | Nota usted que los colaboradores prestan atención a los conflictos a fin de identificar sus causas | | | X | | | | X | | | | X | |
| DIMENSIÓN 3: PROHIBICIONES ÉTICAS | | | | | | | | | | | | | |
| 22 | Nota usted que al decidir las acciones se evalúan los conflictos en la institución. | | | X | | | | X | | | | X | |
| 23 | Observa usted que existe una inadecuada programación de las actividades que generan los conflictos entre los procesos | | | X | | | | X | | | | X | |
| 24 | Percibe usted que existe imparcialidad al momento de programar las actividades de la institución | | | X | | | | X | | | | X | |
| 25 | Observa usted que los conflictos se resuelven aplicando imparcialidad con los trabajadores | | | X | | | | X | | | | X | |
| 26 | Percibe usted que la institución identifica los problemas oportunamente y aplica imparcialidad para todos los involucrados | | | X | | | | X | | | | X | |
| 27 | Nota usted que la empresa aplica estrategias para ser imparcial en una sanción. | | | X | | | | X | | | | X | |
| 28 | Observa usted que el proselitismo forma parte al momento de priorizar los problemas | | | X | | | | X | | | | X | |
| 29 | Considera usted que la municipalidad aplica políticas de acción frente a pensamientos de proselitismo | | | X | | | | X | | | | X | |
| 30 | Percibe usted que la municipalidad realiza un monitoreo y control de la satisfacción sobre los pensamientos de proselitismo | | | X | | | | X | | | | X | |

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y Nombres del juez validador Lic: Yvette Cecilia Plasencia Mariños **DNI:** 18099550

20 de abril del 2022

Especialidad del validador: Administradora

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Administradora

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Variable 2

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | | Relevancia ² | | | Claridad ³ | | | | Sugerencias | |
|---|---|--------------------------|---|---|-------------------------|--------|---|-----------------------|--------|--------|---|-------------|---|
| | | M D | D | A | M A | M D | D | A | M A | M D | D | | A |
| DIMENSIÓN 1: ANÁLISIS DEL PROBLEMA | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Considera usted que la identificación de los problemas se desarrolla con imparcialidad, a fin de no afectar los objetivos institucionales. | | | X | | | X | | | | X | | |
| 2 | Percibe usted que los conflictos registrados son identificados por los colaboradores en base a los antecedentes. | | | X | | | X | | | | X | | |
| 3 | Percibe que a fin de no afectar los objetivos institucionales se desarrolla con idoneidad la identificación de los problemas. | | | X | | | X | | | | X | | |
| 4 | Observa usted que los trabajadores con alto nivel de competencia, son los que desarrollan e identifican los problemas en la institución. | | | X | | | X | | | | X | | |
| 5 | Percibe que la institución efectúa la descripción de los problemas para la solución eficiente de las mismas. | | | X | | | X | | | | X | | |
| 6 | Nota que, en la evaluación de los valores percibidos en la institución, la descripción de los problemas es importante. | | | X | | | X | | | | X | | |
| 7 | Nota usted que el proselitismo es descrito como un potencial problema en la institución. | | | X | | | X | | | | X | | |
| 8 | Observa usted que cuando se establecen las causas de los problemas los colaboradores respetan las opiniones de otros | | | X | | | X | | | | X | | |
| 9 | Percibe que los colaboradores con alto nivel de integridad, participan del diagnóstico para determinar las causas de los problemas que se producen en la institución. | | | X | | | X | | | | X | | |
| 10 | Nota que los conflictos trascendentales suscitados en la institución, permiten identificar las causas de los incidentes. | | | X | | | X | | | | X | | |
| DIMENSIÓN 2: DECISIÓN DEL PROBLEMA | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | Considera que la priorización de las necesidades es desarrollada por los colaboradores con alto nivel de competencia. | | | X | | | X | | | | X | | |
| 12 | Percibe que las acciones de proselitismo, son priorizados por los funcionarios para su respectiva solución. | | | X | | | X | | | | X | | |
| 13 | Percibe que los funcionarios son idóneos para participar en la priorización de los problemas acontecidos en la institución. | | | X | | | X | | | | X | | |
| 14 | Considera que los colaboradores son eficientes al momento de priorizar el desarrollo de las necesidades. | | | X | | | X | | | | X | | |
| 15 | Nota que al decidir las acciones a ejecutar los colaboradores son imparciales al tomar sus decisiones. | | | X | | | X | | | | X | | |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|--|---|--|--|---|--|--|---|--|
| 1 6 | Percibe que los colaboradores que no han participado en conflictos internos, desarrollan y deciden las acciones que se llevaran a cabo en la institución. | | | X | | | X | | | X | |
| 1 7 | Observa que los colaboradores son respetuosos, al decidir las acciones a ejecutar. | | | X | | | X | | | X | |
| 1 8 | Percibe que en la programación de las alternativas participan funcionarios con buenos valores. | | | X | | | X | | | X | |
| 1 9 | Considera que participan funcionarios íntegros en la programación de las alternativas a desarrollarse en la institución. | | | X | | | X | | | X | |
| 2 0 | Percibe que se desarrollan con la eficacia del caso la programación de las alternativas en la institución. | | | X | | | X | | | X | |
| DIMENSIÓN 3: SOLUCIONES ALTERNATIVAS | | | | | | | | | | | |
| 2 1 | Evidencia que, en el desarrollo de las estrategias, la institución hace participe a las personas idóneas. | | | X | | | X | | | X | |
| 2 2 | Observa que los supervisores son personas competentes en la ejecución de las estrategias que se llevan a cabo. | | | X | | | X | | | X | |
| 2 3 | Evidencia usted que son personas eficientes las que llevan a cabo la ejecución de estrategias. | | | X | | | X | | | X | |
| 2 4 | Percibe usted que la institución elabora las acciones de mejora en base a los conflictos presentados en la institución. | | | X | | | X | | | X | |
| 2 5 | Percibe usted que se evita el proselitismo con la implementación de las acciones de mejora en la institución. | | | X | | | X | | | X | |
| 2 6 | Observa usted que en el seguimiento del cumplimiento de las acciones de mejora participan personas cuyos valores son bien percibidos. | | | X | | | X | | | X | |
| 2 7 | Observa que los conflictos interpersonales y laborales influyen en la elaboración de las acciones de mejora en bien de la institución. | | | X | | | X | | | X | |
| 2 8 | Percibe usted que la valoración de las medidas es desarrollada con imparcialidad para tener buenos resultados. | | | X | | | X | | | X | |
| 2 9 | Observa que personas que muestran eficiencia en el cumplimiento de sus actividades, desarrollan la valoración de medidas en la institución. | | | X | | | X | | | X | |
| 3 0 | Percibe que se respetan las opiniones de los colaboradores en la valoración de las medidas implementadas en la institución. | | | X | | | X | | | X | |

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y Nombres del juez validador Dr.: **Lupe Esther Graus Cortez**

DNI: 07539368

20 de abril del 2022

Especialidad del validador: **Metodóloga**



¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Metodóloga

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | | Relevancia ² | | | Claridad ³ | | | | Sugerencias |
|---|---|--------------------------|---|---|-------------------------|--------|---|-----------------------|--------|--------|---|-------------|
| | | M D | D | A | M A | M D | D | A | M A | M D | D | |
| DIMENSIÓN 1: ANÁLISIS DEL PROBLEMA | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Considera usted que la identificación de los problemas se desarrolla con imparcialidad, a fin de no afectar los objetivos institucionales. | | | X | | | X | | | | X | |
| 2 | Percibe usted que los conflictos registrados son identificados por los colaboradores en base a los antecedentes. | | | X | | | X | | | | X | |
| 3 | Percibe que a fin de no afectar los objetivos institucionales se desarrolla con idoneidad la identificación de los problemas. | | | X | | | X | | | | X | |
| 4 | Observa usted que los trabajadores con alto nivel de competencia, son los que desarrollan e identifican los problemas en la institución. | | | X | | | X | | | | X | |
| 5 | Percibe que la institución efectúa la descripción de los problemas para la solución eficiente de las mismas. | | | X | | | X | | | | X | |
| 6 | Nota que, en la evaluación de los valores percibidos en la institución, la descripción de los problemas es importante. | | | X | | | X | | | | X | |
| 7 | Nota usted que el proselitismo es descrito como un potencial problema en la institución. | | | X | | | X | | | | X | |
| 8 | Observa usted que cuando se establecen las causas de los problemas los colaboradores respetan las opiniones de otros | | | X | | | X | | | | X | |
| 9 | Percibe que los colaboradores con alto nivel de integridad, participan del diagnóstico para determinar las causas de los problemas que se producen en la institución. | | | X | | | X | | | | X | |
| 10 | Nota que los conflictos trascendentales suscitados en la institución, permiten identificar las causas de los incidentes. | | | X | | | X | | | | X | |
| DIMENSIÓN 2: DECISIÓN DEL PROBLEMA | | | | | | | | | | | | |
| 11 | Considera que la priorización de las necesidades es desarrollada por los colaboradores con alto nivel de competencia. | | | X | | | X | | | | X | |
| 12 | Percibe que las acciones de proselitismo, son priorizados por los funcionarios para su respectiva solución. | | | X | | | X | | | | X | |
| 13 | Percibe que los funcionarios son idóneos para participar en la priorización de los problemas acontecidos en la institución. | | | X | | | X | | | | X | |
| 14 | Considera que los colaboradores son eficientes al momento de priorizar el desarrollo de las necesidades. | | | X | | | X | | | | X | |
| 15 | Nota que al decidir las acciones a ejecutar los colaboradores son imparciales al tomar sus decisiones. | | | X | | | X | | | | X | |
| 16 | Percibe que los colaboradores que no han participado en conflictos internos, desarrollan y deciden las acciones que se llevaran a cabo en la institución. | | | X | | | X | | | | X | |
| 17 | Observa que los colaboradores son respetuosos, al decidir las acciones a ejecutar. | | | X | | | X | | | | X | |

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | | Relevancia ² | | | | Claridad ³ | | | | Sugerencias |
|---|---|--------------------------|---|---|-------------------------|--------|---|--------|-----------------------|--------|---|---|-------------|
| | | M D | D | A | M A | M D | D | A | M A | M D | D | A | |
| DIMENSIÓN 1: ANÁLISIS DEL PROBLEMA | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Considera usted que la identificación de los problemas se desarrolla con imparcialidad, a fin de no afectar los objetivos institucionales. | | | X | | | | X | | | | X | |
| 2 | Percibe usted que los conflictos registrados son identificados por los colaboradores en base a los antecedentes. | | | X | | | | X | | | | X | |
| 3 | Percibe que a fin de no afectar los objetivos institucionales se desarrolla con idoneidad la identificación de los problemas. | | | X | | | | X | | | | X | |
| 4 | Observa usted que los trabajadores con alto nivel de competencia, son los que desarrollan e identifican los problemas en la institución. | | | X | | | | X | | | | X | |
| 5 | Percibe que la institución efectúa la descripción de los problemas para la solución eficiente de las mismas. | | | X | | | | X | | | | X | |
| 6 | Nota que, en la evaluación de los valores percibidos en la institución, la descripción de los problemas es importante. | | | X | | | | X | | | | X | |
| 7 | Nota usted que el proselitismo es descrito como un potencial problema en la institución. | | | X | | | | X | | | | X | |
| 8 | Observa usted que cuando se establecen las causas de los problemas los colaboradores respetan las opiniones de otros | | | X | | | | X | | | | X | |
| 9 | Percibe que los colaboradores con alto nivel de integridad, participan del diagnóstico para determinar las causas de los problemas que se producen en la institución. | | | X | | | | X | | | | X | |
| 10 | Nota que los conflictos trascendentales suscitados en la institución, permiten identificar las causas de los incidentes. | | | X | | | | X | | | | X | |
| DIMENSIÓN 2: DECISIÓN DEL PROBLEMA | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | Considera que la priorización de las necesidades es desarrollada por los colaboradores con alto nivel de competencia. | | | X | | | | X X | | | | X | |
| 12 | Percibe que las acciones de proselitismo, son priorizados por los funcionarios para su respectiva solución. | | | X | | | | X | | | | X | |
| 13 | Percibe que los funcionarios son idóneos para participar en la priorización de los problemas acontecidos en la institución. | | | X | | | | X | | | | X | |
| 14 | Considera que los colaboradores son eficientes al momento de priorizar el desarrollo de las necesidades. | | | X | | | | X | | | | X | |
| 15 | Nota que al decidir las acciones a ejecutar los colaboradores son imparciales al tomar sus decisiones. | | | X | | | | X | | | | X | |
| 16 | Percibe que los colaboradores que no han participado en conflictos internos, desarrollan y deciden las acciones que se llevaran a cabo en la institución. | | | X | | | | X | | | | X | |
| 17 | Observa que los colaboradores son respetuosos, al decidir las acciones a ejecutar. | | | X | | | | X | | | | X | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|--|--|---|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|---|--|
| 18 | Percibe que en la programación de las alternativas participan funcionarios con buenos valores. | | | | X | | | | | X | | | | | | X | |
| 19 | Considera que participan funcionarios íntegros en la programación de las alternativas a desarrollarse en la institución. | | | | X | | | | | X | | | | | | X | |
| 20 | Percibe que se desarrollan con la eficacia del caso la programación de las alternativas en la institución. | | | | X | | | | | X | | | | | | X | |
| DIMENSIÓN 3: SOLUCIONES ALTERNATIVAS | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 21 | Evidencia que, en el desarrollo de las estrategias, la institución hace participe a las personas idóneas. | | | | X | | | | | X | | | | | | X | |
| 22 | Observa que los supervisores son personas competentes en la ejecución de las estrategias que se llevan a cabo. | | | | X | | | | | X | | | | | | X | |
| 23 | Evidencia usted que son personas eficientes las que llevan a cabo la ejecución de estrategias. | | | | X | | | | | X | | | | | | X | |
| 24 | Percibe usted que la institución elabora las acciones de mejora en base a los conflictos presentados en la institución. | | | | X | | | | | X | | | | | | X | |
| 25 | Percibe usted que se evita el proselitismo con la implementación de las acciones de mejora en la institución. | | | | X | | | | | X | | | | | | X | |
| 26 | Observa usted que en el seguimiento del cumplimiento de las acciones de mejora participan personas cuyos valores son bien percibidos. | | | | X | | | | | X | | | | | | X | |
| 27 | Observa que los conflictos interpersonales y laborales influyen en la elaboración de las acciones de mejora en bien de la institución. | | | | X | | | | | X | | | | | | X | |
| 28 | Percibe usted que la valoración de las medidas es desarrollada con imparcialidad para tener buenos resultados. | | | | X | | | | | X | | | | | | X | |
| 29 | Observa que personas que muestran eficiencia en el cumplimiento de sus actividades, desarrollan la valoración de medidas en la institución. | | | | X | | | | | X | | | | | | X | |
| 30 | Percibe que se respetan las opiniones de los colaboradores en la valoración de las medidas implementadas en la institución. | | | | X | | | | | X | | | | | | X | |

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y Nombres del juez validador Lic: Yvette Cecilia Plasencia Mariños **DNI:** 18099550

20 de abril del 2022.

Especialidad del validador: Administradora



- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Administradora

Anexo 6

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO – ÉTICA PROFESIONAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO FACULTAD DE CIENCIA EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estimado(a): mediante el siguiente cuestionario se pretende recolectar información acerca de Ética profesional y toma de decisiones en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, para ello se debe utilizar la siguiente escala:

| Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Muy pocas veces | Nunca |
|---------|--------------|---------------|-----------------|-------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |

Marque con una X la alternativa que le resulte la más adecuada de los siguientes ítems, recuerde que no hay preguntas correctas o incorrectas. Trate de presentar la respuesta con total sinceridad.

| Dimensión | Nº | ÍTEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------------------------------|----|---|---|---|---|---|---|
| D1 Principios Éticos | 1 | Considera usted que los colaboradores actúan con respeto hacia las actividades programadas. | | | | | |
| | 2 | Percibe que la entidad fomenta el respeto hacia las acciones de mejora implantadas en la institución. | | | | | |
| | 3 | Observa que el colaborador actúa con respeto hacia las estrategias desarrolladas por la institución. | | | | | |
| | 4 | Percibe que el servidor público es respetuoso al momento de decidir la acción a desarrollarse en la institución. | | | | | |
| | 5 | Nota usted si el jefe del área de recursos humanos participa con integridad en la valoración de las medidas implantadas. | | | | | |
| | 6 | Observa que los colaboradores son íntegros al momento de identificar las causas de los problemas presentados en la institución. | | | | | |
| | 7 | Observa que los colaboradores muestran integridad al momento de aplicar las actividades programadas. | | | | | |
| | 8 | Considera Usted que los colaboradores son idóneos en la identificación de los problemas presentados en la institución. | | | | | |
| | 9 | Considera que los colaboradores priorizan resolver problemas que se producen en la institución, con el fin de hacer prevalecer la idoneidad en sus actos. | | | | | |
| | 10 | Observa que los problemas evidenciados en la institución son descritos por colaboradores idóneos para llevar a cabo esa función. | | | | | |
| D2 Comportamiento profesional | 11 | Percibe usted que los colaboradores son eficientes al cumplir con las acciones de mejora establecidas en la institución. | | | | | |
| | 12 | Considera que los procesos de identificación de los problemas en la institución son establecidos de manera eficiente. | | | | | |
| | 13 | Nota que la institución describe los problemas que se llevan a cabo para establecer procesos eficientes ante conflictos en la institución. | | | | | |
| | 14 | Observa usted que la municipalidad prioriza las necesidades de los colaboradores para que puedan desenvolverse de forma eficiente en sus labores. | | | | | |
| | 15 | Percibe usted que el profesional público aplica sus valores al momento de decidir la acción a desarrollar en la institución. | | | | | |
| | 16 | Observa usted que en la institución es importante cumplir con las estrategias implementadas, en miras de evaluar los valores. | | | | | |
| | 17 | Nota usted que en la institución se programan talleres para lograr fortalecer los valores de los funcionarios. | | | | | |
| | 18 | Observa usted que los funcionarios públicos muestran competencias al momento de cumplir con las estrategias implementadas. | | | | | |
| | 19 | Percibe usted que, en la valoración de las medidas, se reflejan las competencias de los colaboradores. | | | | | |
| | 20 | Observa usted que las causas de los problemas recurrentes en la institución, se reflejan en las competencias entre los colaboradores. | | | | | |
| | 21 | Nota usted que los colaboradores prestan atención a los conflictos a fin de identificar sus causas | | | | | |
| D3 Prohibiciones éticas | 22 | Nota usted que al decidir las acciones se evalúan los conflictos en la institución. | | | | | |
| | 23 | Observa usted que existe una inadecuada programación de las actividades que generan los conflictos entre los procesos | | | | | |
| | 24 | Percibe usted que existe imparcialidad al momento de programar las actividades de la institución | | | | | |
| | 25 | Observa usted que los conflictos se resuelven aplicando imparcialidad con los trabajadores | | | | | |
| | 26 | Percibe usted que la institución identifica los problemas oportunamente y aplica imparcialidad para todos los involucrados | | | | | |

| | | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|--|
| 27 | Nota usted que la empresa aplica estrategias para ser imparcial en una sanción. | | | | | | |
| 28 | Observa usted que el proselitismo forma parte al momento de priorizar los problemas | | | | | | |
| 29 | Considera usted que la municipalidad aplica políticas de acción frente a pensamientos de proselitismo | | | | | | |
| 30 | Percibe usted que la municipalidad realiza un monitoreo y control de la satisfacción sobre los pensamientos de proselitismo | | | | | | |

CUESTIONARIO – TOMA DE DECISIONES



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO FACULTAD DE CIENCIA EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estimado(a): mediante el siguiente cuestionario se pretende recolectar información acerca de Ética profesional y toma de decisiones en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Hilarión, para ello se debe utilizar la siguiente escala:

| | | | | |
|---------|--------------|---------------|-----------------|-------|
| Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Muy pocas veces | Nunca |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |

Marque con una X la alternativa que le resulte la más adecuada de los siguientes ítems, recuerde que no hay preguntas correctas o incorrectas. Trate de presentar la respuesta con total sinceridad.

| Dimensión | Nº | ÍTEM | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------------|----|---|---|---|---|---|---|
| D1 Análisis del problema | 1 | Considera usted que la identificación de los problemas se desarrolla con imparcialidad, a fin de no afectar los objetivos institucionales. | | | | | |
| | 2 | Percibe usted que los conflictos registrados son identificados por los colaboradores en base a los antecedentes. | | | | | |
| | 3 | Percibe que a fin de no afectar los objetivos institucionales se desarrolla con idoneidad la identificación de los problemas. | | | | | |
| | 4 | Observa usted que los trabajadores con alto nivel de competencia, son los que desarrollan e identifican los problemas en la institución. | | | | | |
| | 5 | Percibe que la institución efectúa la descripción de los problemas para la solución eficiente de las mismas. | | | | | |
| | 6 | Nota que, en la evaluación de los valores percibidos en la institución, la descripción de los problemas es importante. | | | | | |
| | 7 | Nota usted que el proselitismo es descrito como un potencial problema en la institución. | | | | | |
| | 8 | Observa usted que cuando se establecen las causas de los problemas los colaboradores respetan las opiniones de otros | | | | | |
| | 9 | Percibe que los colaboradores con alto nivel de integridad, participan del diagnóstico para determinar las causas de los problemas que se producen en la institución. | | | | | |
| | 10 | Nota que los conflictos trascendentales suscitados en la institución, permiten identificar las causas de los incidentes. | | | | | |
| D2 Decisión del problema | 11 | Considera que la priorización de las necesidades es desarrollada por los colaboradores con alto nivel de competencia. | | | | | |
| | 12 | Percibe que las acciones de proselitismo, son priorizados por los funcionarios para su respectiva solución. | | | | | |
| | 13 | Percibe que los funcionarios son idóneos para participar en la priorización de los problemas acontecidos en la institución. | | | | | |
| | 14 | Considera que los colaboradores son eficientes al momento de priorizar el desarrollo de las necesidades. | | | | | |
| | 15 | Nota que al decidir las acciones a ejecutar los colaboradores son imparciales al tomar sus decisiones. | | | | | |
| | 16 | Percibe que los colaboradores que no han participado en conflictos internos, desarrollan y deciden las acciones que se llevaran a cabo en la institución. | | | | | |
| | 17 | Observa que los colaboradores son respetuosos, al decidir las acciones a ejecutar. | | | | | |
| | 18 | Percibe que en la programación de las alternativas participan funcionarios con buenos valores. | | | | | |
| | 19 | Considera que participan funcionarios íntegros en la programación de las alternativas a desarrollarse en la institución. | | | | | |
| | 20 | Percibe que se desarrollan con la eficacia del caso la programación de las alternativas en la institución. | | | | | |
| | 21 | Evidencia que, en el desarrollo de las estrategias, la institución hace participe a las personas idóneas. | | | | | |
| D3 Soluciones alternativas | 22 | Observa que los supervisores son personas competentes en la ejecución de las estrategias que se llevan a cabo. | | | | | |
| | 23 | Evidencia usted que son personas eficientes las que llevan a cabo la ejecución de estrategias. | | | | | |
| | 24 | Percibe usted que la institución elabora las acciones de mejora en base a los conflictos presentados en la institución. | | | | | |
| | 25 | Percibe usted que se evita el proselitismo con la implementación de las acciones de mejora en la institución. | | | | | |
| | 26 | Observa usted que en el seguimiento del cumplimiento de las acciones de mejora participan personas cuyos valores son bien percibidos. | | | | | |
| | 27 | Observa que los conflictos interpersonales y laborales influyen en la elaboración de las acciones de mejora en bien de la institución. | | | | | |
| | 28 | Percibe usted que la valoración de las medidas es desarrollada con imparcialidad para tener buenos resultados. | | | | | |

| | | | | | | | | |
|--|----|---|--|--|--|--|--|--|
| | 29 | Observa que personas que muestran eficiencia en el cumplimiento de sus actividades, desarrollan la valoración de medidas en la institución. | | | | | | |
| | 30 | Percibe que se respetan las opiniones de los colaboradores en la valoración de las medidas implementadas en la institución. | | | | | | |

Anexo 7

Evidencia de recolección de datos

| Ética Profesional | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|-------------|----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|----------------------|-------------|-------------|---------------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|-------------|
| Principios éticos | | | | | | | | | | Comportamiento profesional | | | | | | | | | | Prohibiciones éticas | | | | | | | | | |
| Respeto | | | | Integridad | | | Idoneidad | | | Eficiencia | | | | Valores | | | Competencia | | | Conflictos | | | Imparcialidad | | | | Proselitismo | | |
| V1D 111 P1 | V1D 111 P2 | V1D 111 P3 | V1D 111 P4 | V1D 112 P5 | V1D 112 P6 | V1D 112 P7 | V1D 113 P8 | V1D 113 P9 | V1D 113 P10 | V1D 211 P11 | V1D 211 P12 | V1D 211 P13 | V1D 211 P14 | V1D 212 P15 | V1D 212 P16 | V1D 212 P17 | V1D 213P 18 | V1D 213P 19 | V1D 213P 20 | V1D 311 P21 | V1D 311 P22 | V1D 311 P23 | V1D 312 P24 | V1D 312 P25 | V1D 312 P26 | V1D 312 P27 | V1D 313P 28 | V1D 313P 29 | V1D 313P 30 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 1 | 4 | 2 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 5 | 5 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 5 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 |
| 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |

| Toma de decisiones | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|--------------|-------------|--------------|-------------|------------|------------|------------|------------|-----------------------|--------------|--------------|---------------|-----------------------|-------------|--------------|--------------|-------------|-------------------------|---------------|-------------|-------------|--------------------|-------------|-------------|-------------|------------------------|--------------|-------------|--------------|---|
| Análisis del problema | | | | | | | | | Decisión del problema | | | | | | | | | Soluciones Alternativas | | | | | | | | | | | | |
| Identificación | | | | Descripción | | | Causas | | Priorizar | | | | Decisión de la acción | | | Programar | | | Estrategias | | | Acciones de mejora | | | | Valoraciones de medida | | | | |
| V2D 11P 1 | V 2 D 11 P 2 | V2 D1 11P 3 | V 2 D 11 P 4 | V2D 112P 5 | V2D 112P 6 | V2D 112P 7 | V2D 113P 8 | V2D 113P 9 | V2 D1 31 P1 0 | V2 D21 1P 11 | V2 D21 1P 12 | V 2 D 21 P 13 | V 2 D 21 P 14 | V2D 212P 15 | V2 D21 2P 16 | V2 D21 2P 17 | V2D 213P 18 | V2D 213P 19 | V2 D2 13 P2 0 | V2D 311P 21 | V2D 311P 22 | V2D 311P 23 | V2D 312P 24 | V2D 312P 25 | V2D 312P 26 | V2D 312P 27 | V2 D3 13P 28 | V2D 313P 29 | V2 D31 3P 30 | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | |
| 5 | 5 | 1 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 3 | 5 | 3 | 4 | |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | |
| 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 5 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | |
| 3 | 3 | 1 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | |
| 4 | 5 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | |
| 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | |
| 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | |
| 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 1 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | |
| 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | |
| 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 5 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | | |
| 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | | |
| 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 4 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | |
| 5 | 5 | 1 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | |
| 4 | 5 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | |
| 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | |
| 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |

Anexo 7

Fiabilidad del instrumento

Variable – Ética profesional

Resumen de procesamiento de casos

| | N | % |
|----------------|----|-------|
| Válido | 36 | 100,0 |
| Casos Excluido | 0 | ,0 |
| Total | 36 | 100,0 |

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,910 | 30 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-----------|--|---|--|---|
| V1D111P1 | 110,58 | 191,907 | ,174 | ,912 |
| V1D111P2 | 110,56 | 185,454 | ,371 | ,909 |
| V1D111P3 | 110,28 | 189,063 | ,360 | ,908 |
| V1D111P4 | 110,14 | 183,209 | ,544 | ,906 |
| V1D112P5 | 110,22 | 185,949 | ,511 | ,906 |
| V1D112P6 | 110,08 | 187,107 | ,495 | ,907 |
| V1D112P7 | 110,28 | 188,035 | ,354 | ,909 |
| V1D113P8 | 110,22 | 179,321 | ,636 | ,904 |
| V1D113P9 | 110,39 | 185,787 | ,478 | ,907 |
| V1D113P10 | 110,47 | 185,171 | ,611 | ,905 |
| V1D211P11 | 109,42 | 184,879 | ,444 | ,907 |
| V1D211P12 | 109,39 | 185,502 | ,469 | ,907 |
| V1D211P13 | 110,11 | 181,016 | ,697 | ,903 |
| V1D211P14 | 110,58 | 177,679 | ,641 | ,904 |
| V1D212P15 | 110,08 | 189,107 | ,302 | ,910 |
| V1D212P16 | 109,94 | 185,654 | ,516 | ,906 |
| V1D212P17 | 109,58 | 187,736 | ,403 | ,908 |
| V1D213P18 | 109,19 | 186,733 | ,450 | ,907 |
| V1D213P19 | 109,36 | 179,609 | ,699 | ,903 |
| V1D213P20 | 109,42 | 185,621 | ,448 | ,907 |
| V1D311P21 | 109,53 | 183,171 | ,598 | ,905 |
| V1D311P22 | 109,78 | 182,692 | ,639 | ,904 |
| V1D311P23 | 109,58 | 179,964 | ,631 | ,904 |
| V1D312P24 | 109,64 | 180,694 | ,559 | ,905 |
| V1D312P25 | 109,69 | 184,561 | ,596 | ,905 |
| V1D312P26 | 109,72 | 183,921 | ,474 | ,907 |
| V1D312P27 | 110,17 | 180,371 | ,503 | ,907 |
| V1D313P28 | 109,97 | 189,513 | ,284 | ,910 |
| V1D313P29 | 110,03 | 191,171 | ,202 | ,911 |
| V1D313P30 | 110,33 | 188,629 | ,406 | ,908 |

Variable – Toma de decisiones

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|--------|----------|----|-------|
| Válido | | 36 | 100,0 |
| Casos | Excluido | 0 | ,0 |
| Total | | 36 | 100,0 |

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,922 | 30 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-----------|--|---|--|---|
| V2D111P1 | 108,89 | 207,587 | ,650 | ,919 |
| V2D111P2 | 108,78 | 205,949 | ,727 | ,918 |
| V2D111P3 | 110,33 | 209,714 | ,201 | ,928 |
| V2D111P4 | 109,72 | 215,406 | ,173 | ,924 |
| V2D112P5 | 109,06 | 208,397 | ,541 | ,920 |
| V2D112P6 | 108,86 | 209,666 | ,460 | ,921 |
| V2D112P7 | 109,08 | 214,536 | ,209 | ,924 |
| V2D113P8 | 108,83 | 202,257 | ,688 | ,917 |
| V2D113P9 | 108,78 | 209,892 | ,435 | ,921 |
| V2D131P10 | 108,72 | 211,749 | ,457 | ,921 |
| V2D211P11 | 109,17 | 202,771 | ,612 | ,918 |
| V2D211P12 | 109,17 | 199,571 | ,669 | ,917 |
| V2D211P13 | 108,78 | 206,178 | ,671 | ,918 |
| V2D211P14 | 108,83 | 204,200 | ,694 | ,918 |
| V2D212P15 | 108,81 | 202,961 | ,671 | ,918 |
| V2D212P16 | 108,92 | 204,764 | ,632 | ,918 |
| V2D212P17 | 109,06 | 206,854 | ,378 | ,922 |
| V2D213P18 | 109,06 | 203,425 | ,601 | ,919 |
| V2D213P19 | 109,03 | 204,142 | ,652 | ,918 |
| V2D213P20 | 109,00 | 212,229 | ,395 | ,921 |
| V2D311P21 | 109,14 | 206,180 | ,665 | ,918 |
| V2D311P22 | 108,83 | 206,029 | ,557 | ,919 |
| V2D311P23 | 108,89 | 213,987 | ,244 | ,923 |
| V2D312P24 | 108,83 | 209,686 | ,359 | ,922 |
| V2D312P25 | 109,22 | 207,663 | ,460 | ,921 |
| V2D312P26 | 109,31 | 204,847 | ,468 | ,921 |
| V2D312P27 | 109,28 | 202,778 | ,570 | ,919 |
| V2D313P28 | 108,47 | 204,371 | ,582 | ,919 |
| V2D313P29 | 108,92 | 198,650 | ,831 | ,915 |
| V2D313P30 | 108,81 | 202,047 | ,682 | ,917 |